Contratto collettivo di lavoro per il mestiere del falegname 2012–2015

Contratto collettivo di lavoro

per il mestiere del falegname

Osservazioni:
Le disposizioni del CCL per le quali è stata richiesta la *dichiarazione di obbligatorietà* generale presso il Consiglio federale sono state evidenziate con una *doppia linea verticale.*

Le disposizioni del CCL tratte dal *diritto sui contratti di lavoro* del CO, risp. *della Legge sul lavoro sono state evidenziate con una linea verticale semplice.*

Contratto collettivo di lavoro per il mestiere del falegname

2012 – 2015

Indice

I. CAMPO DI APPLICAZIONE
Art. 1: Campo di applicazione territoriale
Art. 2: Campo di applicazione aziendale
Art. 3: Campo di applicazione personale

A: DISPOSIZIONI NORMATIVE

II. OBBLIGHI GENERALI DEL LAVORATORE
Art. 4: Obbligo di diligenza e fedeltà
Art. 5: Lavoro nero
Art. 6: Obbligo di rendiconto e di restituzione

III. DURATA DEL LAVORO E LAVORO STRAORDINARIO
Art. 7: Orario di lavoro annuale
Art. 8: Orario di lavoro aziendale e lavoro a turni
Art. 9: Lavoro a turni
Art. 10: Controllo dell'orario di lavoro e regolamentazione della compensazione delle ore di lavoro
Art. 11: Regolamentazioni particolari dell'orario di lavoro
Art. 12: Settimana di cinque giorni
Art. 13: Lavoro straordinario
Art. 14: Supplementi per il lavoro serale, notturno e domenicale
Art. 15: Partecipazione nelle commissioni aziendali e nel Consiglio di fondazione di una Cassa pensione

IV. SALARI
Art. 16: Salario concordato
Art. 17: Salari minimi e categorie di lavoratori
Art. 18: 13a. mensilità
Art. 19: Assegni familiari e assegni per i figli

V. VERSAMENTO DEL SALARIO
Art. 20: Termini e scadenze di pagamento del salario
Art. 21: Trattenuta salariale
Art. 22: Versamento del salario

VI. SALARIO IN CASO DI IMPEDIMENTO AL LAVORO
Art. 23: Disposizioni generali
Art. 24: Salario in caso di malattia
Art. 25: Salario in caso di infortunio
Art. 26: Salario in caso di servizio militare
Art. 27: Salario in caso di altre assenze
Art. 28: Perfezionamento professionale

VII. RIMBORSO SPESE
Art. 29: Spese per vitto e alloggio
Art. 30: Spese di viaggio
Art. 31: Scadenza

VIII. INDENNITÀ DI VACANZA E INDENNITÀ PER I GIORNI FESTIVI
Art. 32: Durata delle vacanze
Art. 33: Riduzione delle vacanze
Art. 34: Data delle vacanze
Art. 35: Stipendio spettante durante le vacanze
Art. 36: Deroga alla regolamentazione in materia di indennità di vacanza
Art. 37: Indennità per i giorni festivi

IX. CONCLUSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
Art. 38: Disdetta durante il periodo di prova
Art. 39: Disdetta dopo il periodo di prova
Art. 40: Disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro
Art. 41: Disdetta in tempo inopportuno da parte del lavoratore
Art. 42: Risoluzione immediata del rapporto di lavoro
Art. 43: Protezione da licenziamenti abusivi
Art. 44: Irrinunciabilità
Art. 45: Proseguimento del pagamento del salario in caso di decesso del lavoratore

B: DISPOSIZIONI DI CARATTERE ESECUTIVO INDIRETTO

X: PENE CONVENZIONALI
Art. 46: Pene convenzionali

XI: CONTRIBUTI AI COSTI DI ESECUZIONE
Art. 47: Scopo dei contributi
Art. 48: Ammontare del contributo ai costi di esecuzione
Art. 49: Riscossione del contributo

C: DISPOSIZIONI DI CARATTERE ESECUTIVO

XII: DOVERI RECIPROCI DELLE PARTI CONTRAENTI
Art. 50: Pace del lavoro
Art. 51: Collaborazione tra le parti contraenti
Art. 52: Esecuzione comune
Art. 53: Foro competente
Art. 54: Convenzioni addizionali
Art. 55: Trattative salariali
Art. 56: Dichiarazione di obbligatorietà generale
Art. 57: Commissioni professionali paritetiche
Art. 58: Conciliazione delle divergenze di opinione
Art. 59: Tribunale arbitrale

XIII: CASSA PENSIONE
Art. 60: Cassa pensione

XIV: DURATA DEL CONTRATTO
Art. 61: Durata del contratto, entrata in vigore

APPENDICE I: Salari minimi

APPENDICE II: Giorni festivi assoggettati al pagamento di indennità

APPENDICE III: Diritto alle vacanze pro rata temporis

Contratto Collettivo di Lavoro Perfezionamento professionale e protezione della salute per il mestiere del falegname

2008 – 2012

Indice

I. CAMPO DI APPLICAZIONE
Art. 1: Campo di applicazione territoriale
Art. 2: Campo di applicazione aziendale
Art. 3: Campo di applicazione personale

II. SALARIO IN CASO DI IMPEDIMENTO AL LAVORO
Art. 4: Perfezionamento professionale

III. SICUREZZA SUL LAVORO E PROTEZIONE DELLA SALUTE
Art. 5: Sicurezza sul lavoro e protezione della salute
Art. 6: Piano programmatico di sicurezza «SIKO 2000»
Art. 7: Doveri del datore di lavoro
Art. 8: Doveri del lavoratore
Art. 9: Posizione dei responsabili «SIKO 2000» nell'azienda

IV. CONTRIBUTO PERFEZIONAMENTO E PROTEZIONE DELLA SALUTE
Art. 10: Scopo dei contributi
Art. 11: Ammontare dei contributi
Art. 12: Riscossione dei contributi

V. PENE CONVENZIONALI
Art. 13: Pene convenzionali

VI. DISPOSIZIONE DI CARATTERE ESECUTIVO
Art. 14: Commissione professionale paritetica

VII. DURATA DI VALIDITÀ DEL CONTRATTO
Art. 15: Durata del contratto, entrata in vigore

Contratto collettivo di lavoro per il mestiere del falegname

I. CAMPO DI APPLICAZIONE

Art. 1: Campo di applicazione territoriale

[1] Il presente Contratto collettivo di lavoro (CCL) è valido per i Cantoni di Zurigo, Berna (esclusi i distretti di Courtelary, Moutier, La Neuveville), Lucerna, Uri, Svitto, Obvaldo, Nidvaldo, Glarona, Zugo, Soletta, Basilea-Città, Basilea-Campagna, Sciaffusa, Appenzello esterno, Appenzello interno, San Gallo, Grigioni, Argovia, Turgovia e Ticino.

[2] Il CCL è valido anche nelle regioni che hanno concluso accordi aggiuntivi.

Art. 2: Campo di applicazione aziendale

[1] Le disposizioni contrattuali dichiarati di obbligatorietà generale valgono per tutte le aziende (datori di lavoro), per i reparti aziendali e per i gruppi di montaggio che eseguono, montano o riparano prodotti di falegnameria o prodotti di rami professionali affini.

[2] Si considerano aziende di falegnameria o di rami professionali affini, le falegnamerie di serramenta e le fabbriche di mobili, le falegnamerie di arredamenti d'interni, di negozi e di laboratori, le fabbriche di finestre (legno, legnometallo e materiali sintetici), i mobilifici, le fabbriche di mobili da cucina, i costruttori di stand espositivi, le imprese per la costruzione delle saune, le aziende per la lavorazione delle superfici in legno, le aziende che eseguono i rivestimenti di pareti e soffitti e lavori di isolamento, le aziende che eseguono soltanto il montaggio di lavori di falegnameria (imprese di montaggio), le fabbriche di carri, di attrezzi in legno e di sci, le vetrerie, le tintorie del legno, le falegnamerie dell'antiquariato.

[3] Sono inoltre sottoposte al Contratto collettivo di lavoro tutte le aziende affiliate all'Associazione padronale contraente.

[4] Con riguardo alla necessaria unità aziendale, il CCL è valido per tutte le aziende previste ai sensi del capoverso 2 e per i diversi settori artigianali di queste aziende, se, in virtù dell'adesione ad un'altra associazione padronale, non sono espressamente assoggettati in modo generale e riguardo a tutti i lavoratori ad un altro CCL o se non sono esclusi dal presente CCL tramite una decisione della Commissione professionale paritetica centrale della falegnameria.

[5] Se un'azienda impiega collaboratori di un'impresa di personale a prestito, l'azienda presta attenzione, affinché l'impresa di personale a prestito applichi a sua volta le condizioni salariali e relative all'orario di lavoro del CCL dichiarate di obbligatorietà generale.

[6] Le disposizioni del CCL relative alle condizioni lavorative e salariali dichiarate di obbligatorietà generale ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della Legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera (LDist, RS 823.20), nonché gli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza (ODist, RS 823.201), sono valide anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera ma fuori del campo di applicazione territoriale definito all'articolo 1 capoverso 1 CCL, come pure per i loro lavoratori, nel caso in cui essi svolgano lavori all'interno di questo campo di applicazione. Per il controllo del rispetto di queste disposizioni del CCL sono competenti le commissioni paritetiche del CCL.

Art. 3: Campo di applicazione personale

[1] Le disposizioni del presente Contratto collettivo di lavoro sono valide per tutti i lavoratori occupati nelle aziende o nei reparti aziendali di cui all'articolo 2 capoverso 2. Le disposizioni sono valide segnatamente anche per i preposti alla preparazione del lavoro, gli addetti alla pianificazione, gli addetti al calcolo, i pianificatori CAD e i tecnici falegnami.

[2] Non sono assoggettati al CCL:
a) i mastri falegnami dipl., i direttori d'azienda, i mastri d'officina e i tecnici falegnami con funzioni direttive e altri collaboratori che per posizione o responsabilità dispongono di ampio potere discrezionale o possono esercitare un'influenza determinante sui processi decisionali,
b) il personale commerciale e di vendita,
c) gli apprendisti ai sensi della legislazione federale sulla formazione professionale.

A: Disposizioni normative

(Condizioni di lavoro tra datore di lavoro e lavoratore)

II. OBBLIGHI GENERALI DEL LAVORATORE

Art. 4: Obbligo di diligenza e fedeltà

[1] Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.

[2] Egli deve adoperare secondo le regole le macchine, gli utensili e le installazioni tecniche, nonché i veicoli del datore di lavoro e trattarli con cura, come pure il materiale messo a sua disposizione.

[3] Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può utilizzare né rivelare fatti di natura confidenziale, segnatamente i segreti di fabbricazione e di affari, di cui ha avuto conoscenza al servizio del datore di lavoro; egli è tenuto al segreto anche dopo la fine del rapporto di lavoro nella misura in cui la tutela degli interessi legittimi del datore di lavoro lo esiga.

[4] La responsabilità del lavoratore è regolata dall'articolo 321e del CO.

Art. 5: Lavoro nero

[1] Il lavoro nero è vietato.

[2] E' considerato lavoro nero il lavoro professionale eseguito per un terzo, indipendentemente se remunerato o meno, nonché il lavoro prestato presso un'altra azienda durante il tempo libero o le vacanze.

[3] Contro colui che trasgredisce questo divieto, e per conseguenza lede il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro o gli fa concorrenza, la Commissione professionale paritetica regionale può intimare un ammonimento o infliggere una pena convenzionale.
Restano riservate le pretese del datore di lavoro per risarcimento danni.

[4] Parimenti, nei confronti di datori di lavoro che lasciano eseguire o favoriscono deliberatamente il lavoro nero, può essere intimato un ammonimento e inflitta una pena convenzionale.

[5] La pena convenzionale viene riscossa dalla Commissione professionale paritetica regionale e, se necessario, fatta valere per legge in base all'articolo 357b capoverso1 lett. c CO.

Art. 6: Obbligo di rendiconto e restituzione

[1] Il lavoratore è tenuto a rendere conto al datore di lavoro di tutto quanto egli riceve da terzi durante lo svolgimento della sua attività contrattuale per il datore di lavoro, quali ad esempio somme di denaro, e consegnargli tutto per intero.

[2] Egli deve consegnare subito al datore di lavoro anche tutto ciò che produce nell'esercizio dell'attività contrattuale.

III. DURATA DEL LAVORO E LAVORO STRAORDINARIO

Art. 7: Orario di lavoro annuale

[1] Per orario di lavoro annuale (OLA) s'intendono le ore di lavoro lorde prestabilite nell'anno civile (prima della detrazione delle ore generali non prestate, come i giorni festivi retribuiti, e le ore individuali non prestate come vacanze, malattia, infortunio, servizio militare, giorni per il perfezionamento, ecc.) durante le quali il lavoratore deve prestare il suo lavoro.

[2] L'orario di lavoro annuale lordo è di:

OLA	media annuale mensile	media annuale settimanale
2164	180.33	41,5

Giorni civili all'anno ÷ 7 = 52.14 settimane x media annuale settimanale = OLA e media ore mensili.

[3] La media annuale delle ore di lavoro dovute ai sensi del capoverso 2, è determinante per
- il calcolo del versamento del salario mensile fisso per i lavoratori con paga oraria
- il calcolo della 13ª mensilità per i lavoratori con paga oraria
- le vacanze, i giorni festivi, di malattia o infortunio, di servizio militare o di protezione civile, nonché per il lavoro ridotto,
- altre assenze di giorni interi dovute ad altri motivi, qualora non diversamente convenuto.

[4] Il lavoratore è tenuto ad osservare esattamente l'orario di lavoro. Per assenze ingiustificate il lavoratore perde il diritto al salario e deve al datore di lavoro per ogni giorno di lavoro mancato il 2% del salario mensile normale. Il datore di lavoro deve annunciare al lavoratore tale pretesa e detrarla dal successivo pagamento del salario.

[5] Nelle assunzioni a tempo parziale l'orario di lavoro annuale deve essere stabilito per iscritto in ore o in percentuale della somma del salario annuale.

Art. 8: Orario di lavoro aziendale e lavoro a turni

[1] Nel quadro dell'orario di lavoro annuale la ripartizione dell'orario di lavoro viene effettuata dall'azienda. Nei casi in cui non venga stabilita alcuna regolamentazione in materia di orario di lavoro, si applica come orario di lavoro aziendale la media annuale dell'orario di lavoro settimanale ai sensi dell'articolo 7 capoverso 2.

[2] Il titolare dell'impresa può fissare l'orario di lavoro valido nell'azienda nella fascia di orario di lavoro diurno compresa tra le ore 06 e le ore 20 senza supplementi e, nella fascia di orario di lavoro serale tra le ore 20 e le ore 23, dopo aver sentito i lavoratori e con un supplemento obbligatorio del 25%.

[3] L'orario di lavoro settimanale varia da un minimo di 36 ad un massimo di 45 ore settimanali. Il datore di lavoro è tenuto a concordare con i lavoratori l'orario di lavoro settimanale valido nell'azienda e a comunicarlo, di regola, due settimane prima di una modifica o, in singoli casi, al più tardi una settimana prima.

[4] In caso di scelta di orario di lavoro aziendale flessibile ai sensi del capoverso 3 è dovuto il salario concordato, per un importo che rimane regolarmente invariato, sulla base dell'orario di lavoro medio determinante settimanale o mensile, conformemente all'articolo 7, capoverso 2.

Art. 9: Lavoro a turni

[1] Se è imposto un sistema di lavoro regolare a due turni, l'indennità forfettaria per turni per collaboratore e mese ammonta per ogni turno ad almeno il 10% del salario di base.

[2] Se è imposto un sistema di lavoro regolare a tre turni, l'indennità forfettaria per turni per collaboratore e mese ammonta per ogni turno ad almeno il 15% del salario di base.

[3] La 13a mensilità va pagata sul salario di base e sull'indennità forfettaria per turni. L'indennità forfettaria per lavoro a turni è dovuta anche durante le vacanze e per i giorni festivi.

[4] In caso di disposizione di lavoro a tre turni devono essere rispettate altresì le disposizioni della Legge sul lavoro (in particolare il supplemento in tempo per il turno notturno).

[5] Ogni introduzione o modifica del sistema di lavoro a turni deve essere segnalata alla CPC previa introduzione/modifica del sistema di lavoro a turni.

Art. 10: Controllo dell'orario di lavoro e regolamentazione della compensazione delle ore di lavoro

[1] Il datore di lavoro è tenuto ad effettuare un controllo delle ore di lavoro per ogni singolo lavoratore e deve comunicare a quest'ultimo il saldo del conteggio delle ore di lavoro almeno ogni sei mesi o su sua richiesta. I controlli delle ore di lavoro devono essere custoditi per cinque anni.

[2] Per quanto riguarda la scelta di orari di lavoro flessibili bisogna tenere conto del fatto che la differenza rispetto all'orario di lavoro annuale durante l'anno civile, risp. durante un periodo di 12 mesi, verrà compensata con una regolamentazione dell'orario di lavoro adeguata. Se non viene stabilito espressamente un altro termine di compensazione del saldo di ore di lavoro, come ad esempio nelle aziende con ordinazioni stagionali, il pareggio del saldo delle ore di lavoro è da effettuare per la fine dell'anno.

[3] Sul conto delle ore di lavoro del successivo periodo di 12 mesi possono essere riportate al massimo 65 ore in eccesso o in difetto. Le ore supplementari in difetto decadono e non devono essere recuperate. Le ore supplementari in eccesso vengono considerate come ore straordinarie ai sensi dell'articolo 13.

[4] Se un rapporto di lavoro cessa durante l'anno civile, nel quadro del periodo di conteggio determinante, e se dal conteggio delle ore di lavoro risulta un saldo passivo e quest'ultimo non può essere compensato nell'ambito dell'orario di lavoro aziendale in vigore e con ulteriori ore straordinarie, il diritto di compensazione del datore di lavoro decade e non verrà tenuto conto di queste ore in difetto.

Art. 11: Regolamentazioni particolari dell'orario di lavoro

[1] In aggiunta ai normali orari di lavoro aziendali, tra datore di lavoro e lavoratori possono essere concordati per iscritto degli orari di recupero, anticipato o posticipato, per giorni-ponte.

[2] La durata del viaggio per i lavori fuori sede (sede dell'officina) viene considerata come orario di lavoro. Qualora la durata del tragitto del lavoratore dal suo domicilio al luogo di lavoro superi quella del tragitto alla sede dell'officina, la differenza di tempo viene calcolata come orario di lavoro; in caso contrario non è dovuto alcun orario di lavoro.

[3] Se alla vigilia di un giorno festivo il datore di lavoro ordina la chiusura anticipata dell'azienda rispetto all'orario abituale e se egli lo stabilisce espressamente nel piano delle ore di lavoro, queste ore di lavoro devono essere compensate.

Art. 12: Settimana di cinque giorni

L'orario di lavoro settimanale (ai sensi dell'articolo 8 capoverso 2 e 3) va ripartito dal lunedì al venerdì.

Art. 13: Lavoro straordinario

[1] E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre la soglia delle 45 ore settimanali (senza tener conto di un eventuale tempo di recupero anticipato), così come le ore in eccesso rispetto al saldo dell'orario di lavoro annuale risultanti dal conto individuale dell'orario di lavoro ai sensi dell'articolo 10.

[2] Possibilmente, il lavoro straordinario deve essere evitato.

Se le circostanze esigono la prestazione di lavoro straordinario, il lavoratore è tenuto a prestare ore suppletive nella misura in cui sia in grado di prestarle e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo il principio della buona fede.

3 In linea di massima il lavoro straordinario va compensato con tempo libero della stessa durata. Di regola la compensazione deve essere effettuata entro 6 mesi.

4 Se il lavoro straordinario non è compensato con tempo libero, il datore di lavoro deve concordare con il lavoratore l'indennizzo del lavoro straordinario. L'indennizzo viene effettuato mediante un supplemento del 25 percento sul salario normale. Per il tempo di viaggio non viene corrisposto supplemento.

Art. 14: Supplementi per il lavoro serale, notturno e domenicale

1 Per il lavoro serale, notturno e domenicale il datore di lavoro deve pagare il salario normale più un supplemento obbligatorio:
a) per l'orario di lavoro serale tra le ore 20 e le ore 23: 25%,
b) per il lavoro notturno e domenicale: 100%.

2 Viene considerato lavoro notturno il lavoro eseguito tra le ore 23 e le ore 6. Viene considerato lavoro domenicale quello prestato di domenica e nei giorni festivi cantonali equiparati alla domenica.

Art. 15: Partecipazione nelle commissioni aziendali e nel Consiglio di fondazione della Cassa pensione

1 Le aziende possono formare insieme alle lavoratrici e ai lavoratori delle commissioni aziendali e fissare i relativi diritti e doveri in un regolamento.

2 I lavoratori attivi in una commissione aziendale o nel Consiglio di fondazione della Cassa pensione aziendale hanno il diritto di seguire un corso di formazione per assolvere il loro incarico. Al fine di frequentare questi corsi hanno diritto ad un esonero dal lavoro per un massimo di due giorni all'anno.

3 Bisogna in ogni caso tenere conto della «Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese» (Legge sulla partecipazione) del 17 dicembre 1993.

IV. SALARI

Art. 16: Salario concordato

1 Con il termine salario di base si intende il salario mensile pattuito individualmente; per salario normale si intende il salario di base inclusa la quota-parte della 13a. mensilità.

[2] Datore di lavoro e lavoratori concordano il salario individualmente con riserva del salario minimo ai sensi dell'articolo 17.

[3] Per i lavoratori con una durevole incapacità al pieno rendimento dovuta a infermità fisica o mentale, comprovata da un certificato medico, i salari minimi rappresentano solo un valore indicativo. Qualora il salario sia inferiore al salario minimo, l'accordo salariale deve essere fissato per iscritto con esplicito riferimento alla menomazione. Situazioni transitorie o una pratica professionale insufficiente o carente non soddisfano la fattispecie della minore capacità di rendimento.

[4] Sono ammesse per periodi di tempo delimitati misure di reintegrazione a seguito di necessità sociali comprovate e confermate dalle autorità.

[5] In caso di controversie la decisione spetta alla Commissione professionale paritetica centrale.

[6] Il CCL si basa sul salario orario. La trasformazione del salario orario in salario mensile viene effettuata sulla base del numero delle ore determinanti della media annuale delle ore di lavoro mensili dovute secondo l'articolo 7 capoverso 2. Lo stesso vale per la trasformazione del salario mensile in salario orario.

[7] Se le parti del Contratto di lavoro individuale concordano al posto del salario a tempo (orario o mensile), solitamente applicato, la remunerazione a cottimo, devono stabilirlo espressamente e per iscritto e devono definire nel contratto individuale di lavoro il modo di remunerazione a pezzo o a tempo. Le disposizioni contenute nel CCL valgono anche per i lavoratori direttamente occupati in rapporti di salario a cottimo.
Per il resto, valgono le relative disposizioni di cui agli articoli 326 e 326a CO.

Art. 17: Salari minimi e categorie di lavoratori

[1] Per tutte le categorie di lavoratori sono validi i salari minimi fissati in base alla tabella dei salari di cui all'Appendice I.

[2] I salari minimi per lavoratori qualificati e montatori si determinano in prima linea in funzione degli anni di esperienza. Se non è possibile definire gli anni di esperienza, il fattore determinante è l'età.

[3] Per il calcolo dell'età è determinante l'anno civile.

a) Lavoratore qualificato

Sono considerati tali tutti i lavoratori assoggettati al CCL che hanno concluso un apprendistato ed esercitano la professione imparata.

Nel caso di conclusione del tirocinio dopo il compimento del 24° anno di età, il salario iniziale verrà stabilito d'accordo con la Commissione professionale paritetica centrale.

b) Addetti alla pianificazione e quadri medi

Sono considerati addetti alla pianificazione i collaboratori che per oltre il 50% del loro tempo lavorativo sono occupati nei preparativi del lavoro.

Per i quadri medi – segnatamente i responsabili dei progetti, gli addetti al calcolo, i capi officina, i capi di montaggio – che guadagnano oltre il 20% in più di questo salario minimo, è possibile rendere flessibile l'orario di lavoro, disciplinandolo nel contratto di lavoro individuale nel senso che il 10% delle ore supplementari non possa essere compensato, remunerato oppure assoggettato ad indennità.

c) Falegname CFP e lavoratori non specializzati con perfezionamento professionale

d) Lavoratori ausiliari

Sono considerati tali i lavoratori con funzioni ausiliarie subalterne senza particolari conoscenze professionali.

e) Montatore specializzato

Lavoratori qualificati costantemente occupati sui cantieri che dispongono del diploma «montatore/montatrice ASFMS» o «Montatore/Montatrice Costruzione di finestre FFF-ASFMS».

f) Montatore

Lavoratori qualificati costantemente occupati sui cantieri.

g) Montatore ausiliario

Lavoratori semiqualificati e non qualificati costantemente occupati sui cantieri e che eseguono anche lavori di montaggio.

[4] La regolamentazione dei salari minimi non si applica a:

a) accordi salariali scritti sulla minore capacità di rendimento ai sensi dell'articolo 16, capoverso 3,

b) lavoratori ausiliari a tempo parziale con meno di 20 ore settimanali,

c) rapporti di lavoro a tempo determinato di allievi e studenti senza formazione specifica del ramo o relativa alla funzione che lavorano nell'azienda meno di tre mesi all'anno,

d) stagiaires in formazione: i rapporti di lavoro nell'ambito di un praticantato hanno carattere formativo e sono limitati alla durata di un anno,

e) rapporti di lavoro di persone in fine di scolarizzazione di durata determinata fino all'inizio dell'apprendistato, al massimo tuttavia fino ad un anno, a condizione che al più tardi dopo tre mesi si disponibile un contratto di pre-tirocinio o di tirocinio.

Art. 18: 13a. mensilità

[1] Nel mese di dicembre il datore di lavoro dovrà pagare al lavoratore un intero salario mensile supplementare. Per salario mensile s'intende il salario mensile concordato, risp. il salario orario concordato moltiplicato per le ore di lavoro mensili dovute ai sensi dell'articolo 7 capoverso 2.

[2] Se un rapporto di lavoro inizia o si conclude regolarmente nel corso dell'anno civile, il lavoratore ha diritto alla tredicesima pro rata temporis.

[3] Se il rapporto di lavoro viene sciolto durante il periodo di prova, per il primo mese di assunzione non sussiste diritto alla tredicesima mensilità.

[4] Se nel corso dell'anno civile il lavoratore è assente dal lavoro per un periodo complessivo superiore a un mese – il servizio militare obbligatorio fino a 4 settimane non è considerato –, la 13a mensilità viene ridotta di un dodicesimo per ogni mese intero di assenza. Se il lavoratore, di comune accordo con il datore di lavoro, prende periodi di congedo non pagato, la 13a mensilità viene ridotta in proporzione.

[5] La 13. ma mensilità può essere ridotta, se a seguito di infortunio, malattia o per l'indennità per il servizio militare essa è già stata conteggiata e versata nell'ambito delle prestazioni di indennità giornaliere nella percentuale dovuta e sempre che per lo stesso periodo di tempo non sia già stata effettuata una riduzione ai sensi del capoverso 4.

Art. 19: Assegni familiari e assegni per i figli

Il diritto dei lavoratori agli assegni familiari e agli assegni per i figli, nonché i contributi dei datori di lavoro a una cassa di compensazione, vengono regolati dalle leggi cantonali e dai regolamenti delle casse di compensazione competenti.

V. VERSAMENTO DEL SALARIO

Art. 20: Termini e scadenze di pagamento del salario

[1] Il versamento del salario deve essere effettuato ogni 14 giorni oppure mensilmente in valuta nazionale svizzera.

[2] Con riserva del salario non versato in contanti, il salario deve essere corrisposto al lavoratore durante il tempo di lavoro.

[3] Se il salario non viene versato in contanti, l'importo salariale, che corrisponde al salario normale del periodo, deve essere a disposizione del lavoratore al più tardi entro l'ultimo giorno del periodo di versamento.

[4] Qualora il lavoratore si venga a trovare in una situazione di grave difficoltà, il datore di lavoro è tenuto a versargli un acconto proporzionale al lavoro già prestato nella misura in cui egli sia in grado di concederglielo secondo i principi dell'equità.

Art. 21: Trattenuta salariale

[1] La trattenuta totale non può superare il salario di una settimana lavorativa.

[2] Alla fine del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve, se non può far valere dei crediti giustificati, versare il salario trattenuto.

Art. 22: Versamento del salario

[1] Nel caso in cui venga disposto un orario di lavoro settimanale flessibile ai sensi dell'articolo 8, capoverso 3, il lavoratore ha diritto al regolare versamento di un salario costante sulla base della media delle ore di lavoro dovute secondo l'articolo 7 capoverso 2.

[2] Il lavoratore ha diritto a un conteggio salariale scritto.

[3] Il datore di lavoro può compensare un credito con il salario, solo nella misura in cui lo stesso sia pignorabile; tuttavia, i crediti per danno cagionato intenzionalmente possono essere compensati senza restrizione.

[4] Gli accordi riguardanti l'impiego del salario nell'interesse del datore di lavoro sono nulli.

VI. SALARIO IN CASO D'IMPEDIMENTO AL LAVORO

Art. 23: Disposizioni generali

Se al posto del salario subentrano prestazioni sostitutive, l'importo versato in caso d'impedimento al lavoro non può essere superiore a quello che sarebbe stato corrisposto in caso di prestazione lavorativa effettuata. Si terrà conto delle trattenute, differenti in caso di lavoro o di impedimento al lavoro, in particolare dei contributi sociali assicurativi non applicabili in caso d'impedimento al lavoro.

Art. 24: Salario in caso di malattia

[1] Il primo giorno di malattia viene considerato come giorno di carenza non retribuito senza indennizzo per la perdita salariale.

[2] Per compensare l'obbligo di pagamento del salario a partire dal secondo giorno di malattia, il datore di lavoro deve assicurare collettivamente i lavoratori assoggettati al CCL per un'indennità giornaliera di malattia in caso di inabilità al lavoro. La compagnia di assicurazione verrà scelta, di comune accordo, dal datore di lavoro e dal lavoratore. Il datore di lavoro informa ogni anno i lavoratori assicurati sull'andamento dell'assicurazione per l'indennità giornaliera di malattia.
Si consiglia di stipulare un Contratto collettivo di assicurazione indennità giornaliera per malattia con una cassa malati riconosciuta.

[3] Il lavoratore versa la metà del premio netto, calcolato per un'assicurazione a partire dal 2° giorno. La quota del premio versata dal lavoratore non può tuttavia superare l'1,5% del salario.

[4] Le condizioni assicurative devono comprendere i seguenti obblighi di prestazione:
- inizio dell'obbligo assicurativo a partire dal primo giorno di lavoro
- inizio delle prestazioni d'indennità giornaliera di malattia a partire dal secondo giorno di impedimento al lavoro o
- rinvio dell'inizio di prestazione d'indennità giornaliera di malattia per un massimo di 30 giorni,
- l'indennità giornaliera di malattia ammonta all'80% del salario lordo sulla base dell'orario di lavoro giornaliero medio annuo,
- l'assicurazione di malattia deve prevedere il diritto all'indennità di almeno 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi.

[5] Se il datore di lavoro concorda un rinvio dell'inizio di prestazione delle indennità giornaliere di malattia conformemente al capoverso 4 (3a posizione), durante il periodo di rinvio è obbligato a continuare il versamento del salario in ragione dell'80% della perdita salariale.

[6] In caso di dubbi giustificati sull'inabilità al lavoro, dopo un unico sollecito scritto, il datore di lavoro può ordinare la visita presso un medico di fiducia. Qualora il lavoratore non dia seguito al sollecito, le prestazioni di indennità giornaliera verranno sospese e il lavoratore verrà considerato in mora di prestazione nei confronti del datore di lavoro.

[7] I lavoratori in età di pensionamento non più inclusi nell'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia collettiva hanno diritto alla continuazione del versamento del salario ai sensi dell'articolo 324a CO.

[8] Le prestazioni dell'assicurazione d'indennità giornaliera stipulata e cofinanziata dal datore di lavoro valgono come pagamento del salario ai sensi dell'articolo 324a CO.
Il dovere di prestazione del datore di lavoro viene così adempiuto.

[9] I lavoratori che non sono assicurati collettivamente devono assicurarsi singolarmente per un'indennità di malattia con prestazioni corrispondenti a quelle previste dal capoverso 2. Il datore di lavoro deve versare al lavoratore i premi effettivi di questa assicurazione di indennità giornaliera di malattia. Egli deve accertarsi periodicamente che il lavoratore sia assicurato nel modo prescritto.

[10] Se a causa di malattia o d'infortunio l'incapacità lavorativa si protrae per più di tre giorni, il lavoratore deve presentare, senza previo sollecito, un certificato medico.

Art. 25: Salario in caso d'infortunio

[1] In caso d'infortunio, il lavoratore ha diritto alle prestazioni assicurative della SUVA a partire dal terzo giorno d'infortunio. In caso di eventuale perdita salariale durante questi giorni di carenza d'infortunio, il datore di lavoro deve versargli l'80 % del salario.

[2] Se la SUVA riduce o rifiuta di concedere le prestazioni a causa di colpe nell'avvenimento infortunistico o a causa di pericoli straordinari o di atti temerari, l'obbligo di versamento del salario da parte del datore di lavoro viene ridotto, conformemente al capoverso 1, in ragione della stessa entità.

[3] Il premio per l'assicurazione contro gli infortuni professionali è a carico del datore di lavoro, quello per gli infortuni non professionali a carico del lavoratore.

Art. 26: Salario in caso di servizio militare

[1] Se il lavoratore presta servizio militare svizzero obbligatorio o servizio di protezione civile, egli ha diritto, per la durata del servizio, alle seguenti indennità in percentuale dell'effettiva perdita di guadagno:

	Celibi senza persone a carico	Celibi con persone a carico e coniugati
a) per i giorni di reclutamento	**50%**	**80%**
b) durante la scuola reclute in qualità di recluta	**50%**	**80%**
c) durante i corsi quadro e di promozione	**50%**	**80%**
d) durante altri servizi militari fino a 4 settimane nel corso di un anno civile; dalla 5a. settimana	**80%**	**100%**
	ai sensi degli articoli 324a e b CO	

[2] Il militare in ferma continuata verrà remunerato per il periodo che corrisponde alla durata della scuola reclute ai sensi della lettera b) e per il periodo restante del servizio militare ai sensi della lettera d).

[3] L'indennità ai militari per perdita di guadagno spetta al lavoratore, nella misura in cui supera le percentuali sopra fissate.

[4] Il calcolo della perdita di guadagno viene effettuato in base alla media annuale delle ore di lavoro settimanali dovute ai sensi dell'articolo 7 capoverso 3 e al salario orario o mensile concordato, fino al massimo del salario assicurato presso la SUVA.

[5] Per i servizi attivi rimangono riservati accordi speciali.

Art. 27: Salario in caso di altre assenze

[1] Il lavoratore ha diritto all'indennità per le seguenti assenze:

a) matrimonio del lavoratore	1 giorno
b) nascita di un figlio del lavoratore	3 giorni
c) decesso del coniuge, di un figlio del lavoratore, dei genitori	3 giorni
d) decesso di sorelle o fratelli	2 giorni
e) decesso dei nonni	1 giorno
f) decesso di suoceri, generi, nuore	1 giorno
g) matrimonio di un figlio per partecipazione alla celebrazione (all'anno)	1 giorno
h) per trasloco (per anno)	1 giorno
i) cura di figli propri, se la cura non può essere organizzata diversamente	3 giorni

[2] Il diritto all'indennità ai sensi del capoverso 1 sussiste unicamente se le assenze sono indispensabili e se i giorni a cui si ha diritto vengono effettivamente presi, causando una perdita salariale.

[3] In caso di adempimento di una funzione pubblica per la quale non sussiste obbligo di adempimento, il datore di lavoro e il lavoratore devono accordarsi caso per caso su un eventuale pagamento del salario.

[4] Se l'impedimento al lavoro è dovuto a motivi non attribuibili al lavoratore stesso e senza sua colpa, il datore di lavoro deve versargli, per un periodo di tempo limitato, il salario mancato, purché su richiesta del datore di lavoro l'assenza venga giustificata.

[5] Determinante per il calcolo delle indennità di assenza sono la media annuale delle ore lavorative giornaliere dovute (articolo 7 capoverso 3) e il salario orario pattuito.

Art. 28: Perfezionamento professionale

[1] Per il perfezionamento professionale specifico del ramo il lavoratore ha diritto a due giorni di lavoro rimunerato per ogni anno civile. È possibile riportare all'anno civile successivo solo un giorno di congedo di formazione.

[2] La partecipazione ai corsi deve essere comprovata.
Restano riservati ulteriori accordi tra il datore di lavoro e il lavoratore.

Art. 29: Spese per vitto e alloggio

[1] Per il lavoro in trasferta, il lavoratore ha diritto alle seguenti indennità forfettarie

Colazione	Fr. 10.–
Pranzo	Fr. 18.–
Cena	Fr. 18.–
Pernottamento	Fr. 75.–
Forfait giornaliero	Fr. 121.–

[2] È considerato luogo di lavoro in trasferta ogni località che dista più di dieci minuti in macchina dal luogo di lavoro e di residenza e per cui per il viaggio di andata e ritorno il lavoratore impiega più di 20 minuti.

[3] Se il lavoratore deve lavorare in località particolarmente costose saranno pattuite indennità adeguate.

[4] Se il datore di lavoro provvede direttamente al vitto e all'alloggio, non sussiste nessun diritto alle indennità di cui agli articoli 1 e 3.

Art. 30: Spese di viaggio

[1] Il datore di lavoro deve rimborsare tutte le spese di viaggio che il lavoratore deve affrontare a causa del lavoro fuori sede.

[2] Se il lavoratore utilizza, con l'accordo tacito o espresso del datore di lavoro, il suo mezzo di trasporto personale, egli ha diritto a un'indennità di chilometraggio. Questa ammonta ad almeno 65 centesimi per le autovetture, 30 centesimi per le motociclette e 20 centesimi per i ciclomotori.

[3] Di regola, un accordo può essere considerato tacito ai sensi del capoverso 2, se l'utilizzo di un mezzo di trasporto personale al posto di un mezzo pubblico comporta un risparmio di tempo o di costi.

[4] In caso di trasferta, se il domicilio del lavoratore è più vicino al luogo di lavoro, è questa la distanza che viene presa in considerazione per calcolare l'indennità di chilometraggio.

[5] Quando un lavoratore deve lavorare per lungo tempo fuori sede, ogni secondo fine settimana ha diritto al rimborso dei costi di un biglietto ferroviario di 2a classe per il percorso tra il posto di lavoro e il proprio domicilio.

Art. 31: Scadenza

[1] Le spese vanno rimborsate al lavoratore insieme al salario, sulla base del conteggio da lui presentato.

[2] Se al fine di adempiere ai propri obblighi contrattuali il lavoratore deve sostenere regolarmente delle spese, occorre versargli un anticipo adeguato.

VIII. INDENNITA' DI VACANZA E INDENNITA' PER I GIORNI FESTIVI

Art. 32: Durata delle vacanze

[1] Il diritto alle vacanze per anno civile è di:

a) 22 giorni: ogni dipendente ha diritto a 22 giorni di vacanza remunerati. Dal 1° gennaio 2013 il diritto alle vacanze aumenta a 23 giorni di vacanza.

b) 27 giorni: i giovani lavoratori fino al compimento del 20° anno di età nonché i lavoratori che hanno compiuto il 50° anno d'età hanno diritto a 27 giorni di vacanza remunerati. Dal 1° gennaio 2013 il diritto alle vacanze aumenta a 28 giorni di vacanza.

[2] L'anno civile è determinante per il calcolo dell'età.

[3] I giorni festivi che cadono nel periodo di vacanza non sono considerati giorni di vacanza.

[4] Se durante le vacanze il lavoratore si ammala o subisce un infortunio, i giorni di inabilità lavorativa completa senza colpa, attestati da un certificato medico, non contano come giorni di vacanza. Il lavoratore deve informarne il datore di lavoro il più presto possibile.

Art. 33: Riduzione delle vacanze

[1] Se il lavoratore è impedito per sua colpa a lavorare, le sue vacanze possono essere ridotte di un dodicesimo nel caso in cui l'impedimento al lavoro è stato, durante un anno civile, di un mese intero; per ogni ulteriore mese intero di assenza, le vacanze potranno essere ridotte ogni volta di un altro dodicesimo (per il calcolo v. Appendice III).

[2] Se il lavoratore è impedito senza colpa a lavorare, come ad esempio a causa di un infortunio, di malattia, di adempimento di obblighi pubblici, del servizio militare o di protezione civile, di adempimento di una funzione pubblica e conformemente all'articolo 27 capoverso 3, le vacanze possono essere ridotte di un dodicesimo, se l'impedimento durante un anno civile è stato di due mesi interi, per ogni ulteriore mese intero di assenza, le vacanze possono essere ridotte ogni volta di un ulteriore dodicesimo.

Art. 34: Data delle vacanze

[1] Le vacanze devono essere concesse, rispettivamente prese, possibilmente in modo consecutivo e di regola durante il rispettivo anno di lavoro.

[2] Il datore di lavoro stabilisce la data delle vacanze, tenendo conto dei desideri del lavoratore nella misura in cui questi sono compatibili con gli interessi dell'azienda. Le vacanze aziendali devono essere stabilite con sufficiente anticipo insieme al lavoratore.

Art. 35: Stipendio spettante durante le vacanze

[1] Durante il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere sostituite da prestazioni in denaro o da altre facilitazioni. Resta riservata la liquidazione alla fine del rapporto di lavoro (per il calcolo v. Appendice III).

[2] Se il rapporto di lavoro viene disdetto da parte del lavoratore, il datore di lavoro deve accordare il diritto residuo alle vacanze entro la fine del termine di disdetta. Se ciò per motivi aziendali non dovesse essere possibile, il datore di lavoro può compensare le vacanze non ancora prese con prestazioni in denaro (per il calcolo consultare l'Appendice III)

[3] Se il lavoratore, all'atto dello scioglimento del rapporto di lavoro, ha preso più vacanze di quante gliene spettano in base al servizio prestato, l'eccedenza d'indennità di vacanza viene considerata come anticipo salariale (per il calcolo vedere Appendice III).

[4] Se durante le vacanze il lavoratore esegue un lavoro rimunerato per terzi, ledendo in questo modo gli interessi legittimi del datore di lavoro, quest'ultimo può rifiutargli il salario delle vacanze ed esigere il rimborso del salario delle vacanze già versato.

Art. 36: Deroga alla regolamentazione in materia di indennità di vacanza

[1] Se il rapporto di lavoro non è durato un intero anno civile, l'indennità di vacanza può essere fissata, in deroga all'articolo 35 capoverso 1, in percentuale della somma del salario lordo senza 13a mensilità. L'indennità di liquidazione è stabilita nell'Appendice III.

[2] Se il datore di lavoro fissa le vacanze aziendali rispettando un adeguato preavviso, il lavoratore ha diritto, in linea di massima, al salario per l'intera durata delle vacanze aziendali. Il datore di lavoro ha comunque il diritto di occupare il lavoratore durante le vacanze aziendali, se quest'ultimo ha diritto a meno giorni di vacanza rispetto alla durata delle vacanze aziendali. Inoltre, datore di lavoro e lavoratore possono concordare ulteriori prestazioni di lavoro per compensare successivamente le vacanze prese in anticipo.

Art. 37: Indennità per i giorni festivi

[1] Il lavoratore ha diritto alla compensazione della perdita salariale per, al massimo, i 9 giorni festivi elencati nell'Appendice II (compresa la Festa nazionale del 1° agosto), se questi cadono in un giorno lavorativo. Ad eccezione di quelli che cadono nel periodo di vacanza, i giorni festivi non possono essere né compensati, né presi più tardi in caso di malattia o infortunio. Per i giorni festivi cantonali eccedenti, non sussiste alcun diritto di compensazione della perdita salariale.

[2] I lavoratori con salario orario con contratto di lavoro interinale o con durata determinata inferiore ai tre mesi ricevono un forfait a titolo di compensazione dei giorni festivi in ragione del 3,58% del salario di base.

[3] Determinanti per il calcolo della perdita salariale sono la media annuale delle ore lavorative giornaliere dovute (articolo 7 capoverso 3) nonché il salario orario concordato.

[4] L'indennità per i giorni festivi non deve essere corrisposta nei casi in cui il lavoratore si assenta dal lavoro, immediatamente prima o dopo il giorno festivo, senza motivi plausibili, oppure se percepisce un'indennità giornaliera da parte di una cassa malati o dalla SUVA per il giorno festivo. Al riguardo, fa eccezione il 1° agosto.

IX. CONCLUSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 38: Disdetta durante il periodo di prova

[1] Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di sette giorni; per periodo di prova si intendono i primi tre mesi del rapporto di lavoro.

[2] In caso d'infortunio o di malattia, il periodo di prova viene prolungato in ragione della durata dell'assenza.

Art. 39: Disdetta dopo il periodo di prova

[1] Il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con un termine di preavviso di un mese, dal secondo al quinto anno di servizio compreso con un preavviso di due mesi e in seguito con un preavviso di tre mesi.

[2] La disdetta deve essere effettuata tempestivamente, di modo che essa sia in possesso del destinatario al più tardi entro l'ultimo giorno lavorativo del mese.

[3] Nel calcolo degli anni di servizio è integrata la durata dell'apprendistato nella stessa impresa.

[4] Con il raggiungimento dell'età pensionabile, il rapporto di lavoro viene considerato disdetto per la fine del mese, a meno che le parti non pattuiscono la continuazione del rapporto di lavoro.

Art. 40: Disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro

[1] Dopo la fine del periodo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro

a) allorquando l'altra parte presta servizio militare obbligatorio svizzero, servizio civile oppure servizio di protezione civile, nonché, se il servizio dura più di undici giorni, nelle quattro settimane che lo precedono o lo seguono;

b) allorquando il lavoratore è impedito a lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o d'infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo al quinto anno di servizio compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;

c) durante la gravidanza e nelle sedici settimane dopo il parto della lavoratrice;

d) allorquando, con il consenso del datore di lavoro, il lavoratore partecipa a un servizio nell'ambito dell'aiuto estero ordinatogli dall'autorità federale competente.

[2] La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti al capoverso 1 è nulla; se essa è invece data prima, ma il termine di disdetta non è ancora giunto a scadenza, questo è sospeso e prenderà a decorrere soltanto dopo la fine del periodo di divieto.

[3] Se per la cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso, come la fine di un mese o di una settimana lavorativa, che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è protratto sino al giorno fisso immediatamente successivo.

[4] In caso di completa inabilità al lavoro dovuta a malattia o infortunio, un contratto di lavoro che perdura da oltre un anno può essere disdetto al più presto per la data in cui scade il diritto all'indennità di malattia o infortunio oppure in cui si pone in essere il diritto ad almeno mezza rendita di invalidità.

Art. 41: Disdetta in tempo inopportuno da parte del lavoratore

[1] Dopo il periodo di prova il lavoratore non può disdire il rapporto di lavoro se un suo superiore, di cui egli è in grado di assumere le funzioni oppure il datore di lavoro stesso sono impediti a esercitare la loro attività ai sensi dell'articolo 40 capoverso 1 lettera a e tale attività deve essere assunta dal lavoratore finché dura l'impedimento.

[2] I capoversi 2 e 3 dell'articolo 40 sono applicabili per analogia.

Art. 42: Risoluzione immediata del rapporto di lavoro

[1] In qualsiasi momento il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi; su richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata deve essere motivata per iscritto.

[2] In particolare è considerata causa grave ogni circostanza che non permette per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto.

[3] Se il lavoratore, senza una causa grave, non inizia o abbandona l'impiego senza preavviso, il datore di lavoro ha diritto ad un'indennità pari ad un quarto del salario mensile. Inoltre, egli ha diritto al risarcimento del danno maggiore.

[4] Se il datore di lavoro non ha subito alcun danno o un danno inferiore all'indennità prevista dal capoverso precedente, il giudice può ridurre l'indennità secondo il suo libero apprezzamento.

[5] Se il diritto all'indennità non si estingue per compensazione, deve essere fatto valere per azione giudiziaria o esecuzione entro 30 giorni dal mancato inizio o dall'abbandono dell'impiego, sotto pena di perenzione.

Art. 43: Protezione da licenziamenti abusivi

[1] La disdetta del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro è abusiva, se è data a causa dell'appartenenza del lavoratore a un'associazione di lavoratori o a causa del legittimo esercizio di un'attività sindacale da parte del lavoratore.

[2] Per il resto valgono gli articoli 336 – 336b del CO.

Art. 44: Irrinunciabilità

Durante il rapporto di lavoro e nel mese successivo alla sua conclusione, il lavoratore non può rinunciare ai crediti risultanti da disposizioni imperative di legge o dal presente Contratto collettivo di lavoro.

Art. 45: Proseguimento del pagamento del salario in caso di decesso del lavoratore

[1] Se il rapporto di lavoro si estingue con il decesso del lavoratore e questi lascia il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva obblighi di assistenza, il datore di lavoro deve continuare a versare il salario per un altro mese e, se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni, per altri due mesi a contare dal giorno del decesso.

[2] Le prestazioni ai sensi del capoverso 1 possono essere computate con altre prestazioni finanziate dal datore di lavoro in caso di decesso. In caso di versamento ritardato di queste prestazioni, egli rimane obbligato a continuare a versare il salario tramite anticipi.

B: DISPOSIZIONI DI CARATTERE ESECUTIVO INDIRETTO

(Obblighi nei confronti delle parti contraenti)

X. PENE CONVENZIONALI

Art. 46: Pene convenzionali

[1] Sia la Commissione professionale paritetica centrale che quelle regionali (CPC, CPR) possono infliggere a datori di lavoro e a lavoratori che violano gli obblighi previsti dal CCL una pena convenzionale che dovrà essere versata entro un mese dalla notifica della decisione.

[2] La pena convenzionale deve essere in primo luogo definita in modo tale da scoraggiare i datori di lavoro e i lavoratori colpevoli da future violazioni del Contratto collettivo di lavoro.

[3] In secondo luogo l'entità delle pene viene determinata in modo cumulativo e secondo i seguenti criteri:

1. ammontare delle prestazioni monetarie non corrisposte dai datori di lavoro ai loro lavoratori;
2. violazione delle disposizioni di carattere non monetario del Contratto collettivo di lavoro, in particolare del divieto del lavoro in nero;
3. violazioni uniche o ripetute e gravità delle violazioni di singole disposizioni del Contratto collettivo di lavoro;
4. recidiva in caso di violazione delle disposizioni di Contratto collettivo di lavoro;
5. dimensione dell'azienda;
6. considerazione del fatto che il datore di lavoro o il lavoratore che hanno commesso la violazione hanno già adempito in parte o del tutto ai loro impegni;
7. considerazione del fatto che i lavoratori hanno rivendicato i loro diritti individuali nei confronti di un datore di lavoro che ha commesso l'infrazione, rispettivamente se c'è da aspettarsi che li rivendichino in un prossimo futuro.

[4] In casi meno gravi CPC e CPR possono anche rinunciare a una pena convenzionale e ammonire il colpevole.

[5] Sia la CPC che le CPR possono imporre ai datori di lavoro o ai lavoratori che sono stati sottoposti a un controllo e che sono venuti meno agli obblighi contrattuali, oltre al pagamento della pena convenzionale, anche il versamento delle spese di controllo che si sono prodotte e che possono essere provate (per spese sostenute sia da parte del mandatario che da parte della CPC e delle CPR).

[6] La CPC e le CPR possono ingiungere ai datori di lavoro e/o ai lavoratori che violano le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro il pagamento delle spese procedurali.

[7] Le pene convenzionali vengono utilizzate per i costi di esecuzione del Contratto collettivo di lavoro, eventuali eccedenze, dopo che è decorso il termine della dichiarazione di obbligatorietà generale, vengono utilizzate ai fini di perfezionamento professionale e a scopo sociale.

[8] Restano riservati i diritti del lavoratore che ha subito danni.

XI. CONTRIBUTI AI COSTI DI ESECUZIONE

Art. 47: Scopo dei contributi

[1] La Commissione professionale paritetica centrale richiede un contributo ai costi di esecuzione per coprire sia i costi dell'esecuzione comune (articolo 52) che dell'applicazione del Contratto collettivo di lavoro e dell'ufficio dell'amministrazione.

[2] Sull'utilizzo del contributo ai costi di esecuzione decide la Commissione paritetica centrale a norma di regolamenti che lei stessa emana.

[3] Un'eventuale eccedenza derivante dal contributo ai costi di esecuzione può essere utilizzata, anche decorso il termine della dichiarazione di obbligatorietà generale, solo come riserva per scopi sociali e generali della categoria dei lavoratori del settore della falegnameria.

[4] Il trattamento dei datori di lavoro e dei lavoratori non sindacalizzati deve essere equiparato a quello dei datori di lavoro e dei lavoratori sindacalizzati.

[5] La CPC tiene la contabilità sull'utilizzo dei contributi ai costi di esecuzione.

Art. 48: Ammontare del contributo ai costi d'esecuzione

[1] Il contributo ai costi d'esecuzione ammonta a:

1. Per il datore di lavoro:

Il datore di lavoro deve versare
– un contributo di base forfettario (a), e
– un contributo variabile (b) in base al numero dei lavoratori occupati sottoposti al CCL; ovvero:

	A) Contributo ai costi di esecuzione per il presente CCL:	B) Qualora l'obbligatorietà generale sia stata conferita anche al CCL concernente il perfezionamento professionale e la protezione della salute, il contributo complessivo per i due CCL ammonta a
a importo di base	**Fr. 240.– all'anno**	**Fr. 240.– all'anno**
b contributo variabile	**Fr. 5.– al mese per lavoratore**	**Fr. 10.– al mese per lavoratore**

2. Per il lavoratore:

	A) Contributo ai costi d'esecuzione per il presente CCL:	B) Qualora l'obbligatorietà generale sia stata conferita anche al CCL concernente il perfezionamento professionale e la protezione della salute, il contributo complessivo per i due CCL ammonta a
Per lavoratori qualificati, addetti alla pianificazione, quadri medi, falegnami CFP, lavoratori non specializzati con perfezionamento professionale, montatori specializzati e montatori:	**Fr. 10.– al mese**	**Fr. 24.– al mese**
Per montatori ausiliari e lavoratori ausiliari	**Fr. 10.– al mese**	**Fr. 19.– al mese**

[2] Per i membri delle federazioni contraenti, il contributo ai costi di esecuzione è compreso nella quota associativa.

[3] Per aziende che non operano in continuazione all'interno dell'ambito di validità territoriale il contributo di base è di Fr. 20.– al mese.

Art. 49: Riscossione del contributo

[1] Tutti i datori di lavoro e i lavoratori assoggettati al CCL sono tenuti a versare alla Commissione professionale paritetica centrale un contributo ai costi di esecuzione. Ai fini del calcolo dei contributi personali ai sensi dell'articolo 48, capoverso 1, numeri 1b e 2, è determinante la durata del rapporto di lavoro nel corso dell'anno civile. Il contributo ai costi d'esecuzione è dovuto per ogni singolo mese di assunzione.

[2] Il contributo ai costi d'esecuzione ai sensi degli articoli 47 e 48 viene riscosso insieme al contributo per il perfezionamento professionale e la protezione della salute (ai sensi del Contratto collettivo di lavoro concernente il perfezionamento professionale e la protezione della salute per il mestiere del falegname, artt. 10 e 11). Qualora entrambi i CCL siano stati dichiarati di obbligatorietà generale, il contributo complessivo viene riscosso in base all'articolo 48, capoverso 1, colonna B. Se è stato dichiarato di obbligatorietà generale solo il presente CCL, il contributo è riscosso in base all'articolo 48, capoverso 1, colonna A.

[3] I contributi dovuti devono essere versati dal datore di lavoro alla Commissione professionale paritetica centrale entro 30 giorni dalla fatturazione.

[4] La CPC fattura al datore di lavoro i contributi dovuti dai lavoratori. Il datore di lavoro detrae dal salario del lavoratore l'importo del contributo dovuto da quest'ultimo e lo versa alla Commissione professionale paritetica centrale. Come certificato il lavoratore riceverà una tessera professionale che vale anche come ricevuta.

[5] Ogni azienda assoggettata al Contratto collettivo di lavoro deve trasmettere alla Commissione professionale paritetica centrale un elenco con i nominativi dei lavoratori occupati e assoggettati al Contratto collettivo di lavoro (indicando numero AVS, funzione e indirizzo di ogni lavoratore). L'elenco dei lavoratori deve essere trasmesso, completo della relativa comunicazione, anche qualora i lavoratori siano occupati solo temporaneamente.

[6] Se il datore di lavoro, malgrado due solleciti, tralascia la comunicazione prevista dal capoverso 5, o se non inserisce nell'elenco dei lavoratori un lavoratore assoggettato al Contratto collettivo di lavoro, egli è responsabile nei confronti della Commissione paritetica centrale di tutti i contributi persi, retroattivamente per 5 anni. Inoltre, la CPC può infliggergli una pena convenzionale.

[7] Riguardo ai contributi ai costi di esecuzione versati, non sussiste un diritto di rimborso nei confronti del datore di lavoro. I lavoratori che ritengono di non dover versare il contributo, devono indirizzare le loro richieste di rimborso, motivate per iscritto, alla Commissione professionale paritetica centrale.

[8] La tessera professionale autorizza i lavoratori, che sono membri di un'organizzazione di lavoratori contraente, ad esigere il rimborso del contributo dalla loro associazione professionale.

[9] L'incasso dei contributi verrà stabilito in un particolare regolamento emanato dalla CPC.

C: DISPOSIZIONI DI CARATTERE ESECUTIVO

(Rapporto tra le parti contraenti del CCL)

XII. DOVERI RECIPROCI DELLE PARTI CONTRAENTI

Art. 50: Pace del lavoro

[1] I datori di lavoro e i lavoratori sono tenuti a mantenere la pace assoluta del lavoro. Resta riservata la speciale regolamentazione relativa agli adeguamenti salariali ai sensi dell'articolo 55.

[2] In particolare ognuna delle federazioni contraenti si impegna a non appoggiare azioni di disturbo o a incitare le stesse, e a prendere, invece, tutte le misure necessarie per evitare azioni di disturbo. Se, ciononostante, dovessero sorgere dei distur¬bi, le parti contraenti devono ordinarne la sospensione.

[3] In modo particolare vengono considerati disturbi della pace del lavoro la cessazione collettiva del lavoro, i licenziamenti collettivi, le serrate, le liste nere, il boicottaggio e altre pu¬nizioni di questo genere.

Art. 51: Collaborazione tra le parti contraenti

[1] Le associazioni contraenti si impegnano a collaborare e a sostenersi a vicenda in tutte le questioni economiche riguardanti il loro settore e i loro interessi professionali comuni.

[2] Di comune accordo, devono essere adottate in modo particolare tutte le misure necessarie a combattere la concorrenza sleale e il ribasso artificiale dei prezzi.

[3] Le parti contraenti si impegnano a concentrare tutti i loro sforzi al fine di far rispettare le disposizioni del presente Contratto collettivo di lavoro anche dai datori di lavoro e dai lavoratori non organizzati.

Art. 52: Esecuzione comune

[1] Le associazioni contraenti convengono, ai sensi dell'articolo 357b CO, che è un loro comune diritto far rispettare il Contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati. A tal fine si provvederà all'insediamento di un'associazione, con sede a Zurigo, denominata 'Commissione professionale paritetica centrale per il mestiere del falegname'.

[2] La Commissione professionale paritetica centrale, come altresì le Commissioni professionali paritetiche regionali, hanno l'incarico e il diritto di eseguire controlli nelle singole aziende per accertare se viene rispettato il CCL e di addebitare i costi di controllo a quelle aziende che, in base ai controlli effet-

tuati, risultano aver violato le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro. Per il resto fanno stato le disposizioni dell'articolo 57 CCL.

Art. 53: Foro competente

In caso di querele relative al Contratto collettivo di lavoro di cui è stata dichiarata l'obbligatorietà generale, in relazione ai lavoratori distaccati sono competenti i tribunali svizzeri del luogo in cui avviene la prestazione lavorativa.

Art. 54: Convenzioni addizionali

Le associazioni contraenti s'impegnano e impegnano le loro sezioni e i loro membri a non stipulare Contratti collettivi di lavoro e contratti addizionali particolari. Fanno eccezione gli accordi tra le parti contraenti del canton Ticino, dei cantoni di Basilea-Campagna e Basilea-Città, nonché per il mestiere del serramentiere della città di Zurigo e dintorni.

Art. 55: Trattative salariali

[1] Con effetto al 1° gennaio 2012 avrà luogo il compenso automatico del rincaro sulla base dei salari minimi contrattuali. Come base di calcolo del rincaro si applica l'indice nazionale di ottobre 2010 pari a 103.9 punti (base dicembre 2005). La compensazione avviene automaticamente fino al raggiungimento dello stato dell'indice nazionale di agosto 2011, a condizione che il rincaro non superi l'1,5%. Se il tasso di rincaro rilevato da ottobre 2010 a agosto 2011 è superiore al 1,5%, fra i partner contrattuali avranno luogo trattative relative al tasso di rincaro più alto.

[2] Le parti contraenti del CCL regolano eventuali adeguamenti salariali e il rimborso spese durante la durata del CCL mediante trattative. A tale proposito si terrà conto della situazione economica generale, dell'evoluzione dei salari e del costo di vita, nonché, e soprattutto, della situazione concorrenziale del ramo della falegnameria. Tali adeguamenti salariali comprendono una parte individuale e una generale.

[3] Nel caso in cui le parti contraenti del CCL non riescano a raggiungere un accordo tempestivo in merito all'adeguamento salariale, per quanto riguarda questo unico elemento contrattuale, a partire dal mese di dicembre potrà essere dichiarata la sospensione dell'obbligo a rispettare la pace assoluta del lavoro.

[4] Se ancora non si riesce a raggiungere un accordo, a partire da gennaio al più presto ogni parte potrà eccezionalmente disdire il CCL anticipatamente, con un termine di disdetta di 60 giorni.

[5] L'obbligo di negoziare un eventuale adeguamento salariale non è soggetto alla valutazione del tribunale arbitrale contrattuale.

Art. 56: Dichiarazione di obbligatorietà generale

Le associazioni contraenti concordano nel richiedere la dichiarazione di obbli¬gatorietà generale per il presente Contratto collettivo di lavoro.

Art. 57: Commissioni professionali paritetiche

[1] Verrà insediata una Commissione professionale paritetica centrale.

Questa è composta da quattro rappresentanti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti delle associazioni dei lavoratori. La Commissione professionale paritetica centrale emana un regolamento relativo alla propria attività.

[2] Le sezioni delle associazioni contraenti sono obbligate a costituire delle Commissioni professionali paritetiche regionali.

Verranno insediate delle Commissioni professionali paritetiche regionali.

Ulteriori dettagli dovranno essere stabiliti nei regolamenti. Questi entreranno in vigore dopo l'approvazione da parte della Commissione professionale paritetica centrale. La loro attività verrà definita nel relativo regolamento della Commissione. Questo entrerà in vigore dopo l'approvazione da parte della Commissione professionale paritetica centrale.

[3] Alla Commissione professionale paritetica centrale (CPC) spettano in modo particolare i seguenti compiti:

a) Esecuzione di controlli sul rispetto del Contratto collettivo di lavoro nelle aziende e nei cantieri e addebito dei costi di controllo e procedurali, se dal controllo risulta che il datore di lavoro ha violato le disposizioni del CCL;
b) Decisione relativa all'assoggettamento di aziende al presente Contratto collettivo di lavoro;
c) Sorveglianza delle Commissioni professionali paritetiche regionali nonché approvazione dei loro regolamenti;
d) Sorveglianza dell'attività della «Commissione per la sicurezza e la salute nel settore della falegnameria»;
e) Emanazione di un regolamento relativo all'incasso dei contributi ai costi di esecuzione e dei contributi di perfezionamento professionale;
f) Emanazione di un regolamento relativo all'assegnazione dei contributi per il perfezionamento professionale;
g) Incasso dei contributi ai costi di esecuzione e dei contributi di perfezionamento professionale ;
h) Gestione dei contributi ai costi di esecuzione e decisioni relative all'assegnazione dei contributi di perfezionamento professionale:
i) Inflizione ed incasso delle pene convenzionali, nonché le eventuali azioni in giudizio corrispondenti a livello di processo civile
j) Decisione sui ricorsi contro le decisioni delle Commissioni professionali paritetiche regionali; restano riservate le decisioni della Commissione professionale del cantone di Basilea Campagna.

[4] Nell'applicazione la CPC ha il potere di collaborare con organi esterni di controllo ed esecuzione e di disciplinare tale collaborazione.

[5] Alle Commissioni professionali paritetiche regionali (CPR), sottostanti alla Commissione paritetica centrale, in nome e per ordine della CPR spettano i seguenti compiti:

a) Esecuzione di controlli sull'osservanza del Contratto collettivo di lavoro nelle aziende e nei cantieri e addebito dei costi di controllo e procedura, se dal controllo risulta che il datore di lavoro ha violato le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro;
b) Inflizione e incasso delle pene convenzionali, è riservata la facoltà della rivendicazione da parte della CPC attraverso le vie legali;
c) Mediazione in caso di divergenze di opinione tra i datori di lavoro e i lavoratori;
d) Esecuzione di direttive della Commissione professionale paritetica centrale.

[6] I rappresentanti incaricati e autorizzati dalla Commissione professionale paritetica hanno il diritto, nei casi in cui la Commissione ha ordinato un controllo, di entrare nelle aziende assoggettate. I titolari delle aziende devono garantire loro l'accesso, presentare la documentazione necessaria al controllo e fornire le informazioni richieste.

[7] Le Commissioni professionali paritetiche sono autorizzate ad imporre, qualora necessario, i loro diritti per via legale.

Art. 58: Conciliazione delle divergenze di opinione

[1] Le divergenze di opinione e le controversie tra le parti contraenti di questo Contratto collettivo di lavoro, relative all'applicazione e all'interpretazione dello stesso, possono essere sottoposte alla Commissione professionale paritetica centrale mediante una domanda scritta e motivata. La CPC deve riunirsi entro 30 giorni dalla domanda di convocazione, esaminare le divergenze e cercare di raggiungere un'intesa.

[2] Qualora non si dovesse raggiungere un accordo o se una delle parti non ratifica la proposta di mediazione della CPC, la vertenza può essere sottoposta entro 30 giorni al Tribunale arbitrale, ai sensi dell'articolo 59, con domanda scritta e motivata. La decisione del Tribunale arbitrale è definitiva e, salvo il ricorso per nullità, inappellabile.

[3] Per tutta la durata della procedura della CPC, rispettivamente del Tribunale arbitrale, si dovrà tralasciare ogni polemica pubblica sull'andamento e sul contenuto delle trattative. E' permessa un'informazione oggettiva dei membri.

Art. 59: Tribunale arbitrale

[1] Il Tribunale arbitrale si compone di un giudice di carriera o di un altro giurista perito e indipendente quale presidente, nonché di 3 giudici arbitrali esperti per ogni parte contraente che verranno designati da queste ultime.

[2] Il presidente del Tribunale arbitrale sarà designato, di concerto ed anticipatamente, dalle parti contraenti del CCL e resterà in carica per tutta la durata del CCL. Qualora le parti contraenti non dovessero accordarsi sulla sua designazione, la nomina del presidente sarà demandata al Tribunale d'Appello

del Canton Zurigo, il quale potrà tenere conto, nella sua decisione, delle proposte delle parti contraenti.

[3] I giudici arbitrali esperti vengono nuovamente nominati dalle parti contraenti per ogni procedura arbitrale. La loro designazione dovrà essere effettuata immediatamente, al più tardi entro 30 giorni dalla domanda di convocazione del Tribunale arbitrale. Le organizzazioni dei lavoratori contraenti dovranno accordarsi fra di loro, volta per volta, sulla designazione dei loro giudici arbitrali. In linea di massima ogni organizzazione dei lavoratori dovrebbe essere rappresentata da un giudice arbitrale.

[4] Il Tribunale arbitrale ha sede a Zurigo. La procedura del Tribunale arbitrale è retta dal Codice di procedura civile svizzero, nella misura in cui il presente CCL non predisponga disposizioni particolari.

[5] Nella competenza del Tribunale arbitrale rientrano le divergenze di opinione e le vertenze di cui all'articolo 58 che non possono essere accomodate tramite la procedura di conciliazione prevista dal Contratto collettivo di lavoro.

XIII. CASSA PENSIONE

Art. 60: Cassa pensione

[1] In adempimento alle prescrizioni legislative relative alla previdenza professionale (LPP) le parti contraenti mantengono una fondazione «Cassa pensione della falegnameria»

[2] Se il datore di lavoro non è affiliato ad un'altra istituzione di previdenza, i lavoratori devono essere assicurati presso la «Cassa pensione della falegnameria».

[3] La Commissione Assicurazione CPF è composta in modo paritetico da rappresentanti delle parti contraenti.

[4] La scelta dell'ente assicurativo viene effettuata dal datore di lavoro di comune accordo con i lavoratori.

Art. 61: Durata del contratto, entrata in vigore

[1] Il presente Contratto collettivo di lavoro entra in vigore con effetto alla data della Dichiarazione di obbligatorietà generale* ed è valido fino al 31 dicembre 2015.

[2] Una volta all'anno, a partire da settembre, le parti contraenti negozieranno eventuali adeguamenti dei salari e dei rimborsi spese.

[3] Ogni associazione contraente può disdire il contratto, per tutte le associazioni, per la prima volta con effetto alla fine del 2015. Se il contratto non viene disdetto, per iscritto, tre mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per un altro anno.

[4] Resta riservata la disdetta anticipata ai sensi dell'articolo 55 capoverso 3.

* *1 giugno 2012*

Le parti contraenti del presente Contratto collettivo di lavoro:

ASFMS **Associazione svizzera fabbricanti mobili e serramenti**
Gladbachstr. 80, 8044 Zurigo

Zurigo, 24 giugno 2011

R. Lustenberger D. Borner

UNIA **Unia – il Sindacato**
Strassburgstrasse 11, 8004 Zurigo

Zurigo, 25 giugno 2011

F. Cahannes A. Rieger R. Ambrosetti

SYNA **Sindacato SYNA**
Josefstrasse 59, 8005 Zurigo

Zurigo, 24 giugno 2011

W. Rindlisbacher K. Regotz

Salari minimi dal 2012

	18° anno di età		19° anno di età		1° anno di esperienza (o 20° anno di età)	
Lavoratore qualificato	Mese	Ora	Mese	Ora	Mese	Ora
Lavoratore qualificato	–	–	–	–	4'018	22.30
Montatore specializzato	–	–	–	–	4'264	23.65
Montatore	–	–	–	–	4'141	22.95

	18° anno di età		19° anno di età		20° anno di età	
	Mese	Ora	Mese	Ora	Mese	Ora
Falegname CFP, lavoratori non specializzati con perfeziona-mento professionale	3'579	19.85	3'579	19.85	3'579	19.85
Addetto alla pianificazione	–	–	–	–	–	–
Lavoratore non qualificato						
Montatore ausiliario	3'560	19.75	3'560	19.75	3'560	19.75
Lavoratore ausiliario	3'501	19.40	3'501	19.40	3'501	19.40

Nota:
Richiamiamo l'attenzione sul fatto che la 13a. mensilità è dovuta (art. 18 CCL).
Questi salari minimi valgono per tutte le aziende sottostanti al CCL per il mestiere del falegname a partire dal 1° giugno 2012.

	2° anno di esperienza (o 21° anno di età)		3° anno di esperienza (o 22° anno di età)		4° anno di esperienza (o 23° anno di età)		SALARIO MINIMO 24° anno di età	
	Mese	Ora	Mese	Ora	Mese	Ora	Mese	Ora
	4‘214	23.35	4‘410	24.45	4‘655	25.80	4‘900	27.20
	4‘472	24.80	4‘680	25.95	4‘940	27.40	5‘200	28.85
	4‘343	24.10	4‘545	25.20	4‘798	26.60	5‘050	28.00

	21° anno di età		22° anno di età		23° anno di età		24° anno di età	
	Mese	Ora	Mese	Ora	Mese	Ora	Mese	Ora
	3‘706	20.55	3‘874	21.50	4‘043	22.40	4'211	23.35
	–	–	–	–	–		5'300	29.40
	3‘783	21.00	4‘005	22.20	4‘228	23.45	4‘450	24.70
	3‘577	19.85	3‘653	20.25	3‘729	20.70	3‘805	21.10

Appendice II

Giorni festivi assoggettati al pagamento di indennità

Ai sensi dell'articolo 37 capoverso 1 CCL

CANTON ARGOVIA

Distretti di Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg e Zofingen:
Capodanno, San Bertoldo, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale, Santo Stefano.

Distretto di Baden:
– Per il comune di Bergdietikon:
Capodanno, San Bertoldo, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale, Santo Stefano.
– Per gli altri comuni:
Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, Corpus Domini, 1° agosto, Natale, Santo Stefano.

Distretto di Bremgarten:
Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano.

Distretti di Laufenburg e Muri:
Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale.

Distretto di Rheinfelden:
– Per i comuni di Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein e Wegstetten:
Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale.
– Per i comuni di Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen e Zuzgen:
Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Ognissanti, Natale, Santo Stefano.

Distretto di Zurzach:
Capodanno, San Bertoldo, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Ognissanti, Natale, Santo Stefano
Se Natale e Capodanno cadono di venerdì o di lunedì, Santo Stefano e S. Bertoldo saranno considerati giorni feriali.

CANTON APPENZELLO ESTERNO

Capodanno, San Bertoldo, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale, Santo Stefano

CANTON APPENZELLO INTERNO

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, Corpus Domini, 1° agosto, Natale, Santo Stefano

CANTON BASILEA CITTÀ

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, 1° maggio, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale, Santo Stefano

CANTON BASILEA CAMPAGNA

In tutti i distretti, eccetto quello di Laufen:
Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, 1° maggio, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale, Santo Stefano.

Nel Distretto di Laufen:
Capodanno, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, Corpus Domini, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale.

CANTON BERNA

Capodanno, S. Bertoldo, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale, Santo Stefano

CANTON GLARONA

Capodanno, Commemorazione della battaglia di Näfels, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, 1° agosto, 1° novembre, Natale, Santo Stefano.

CANTON GRIGIONI

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Penteco¬ste, 1° agosto, Natale, Santo Stefano e un giorno festivo comunale fissato dai relativi cantoni.

CANTON LUCERNA

Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Ognissanti, Assunzione, Natale, Santo Stefano.

CANTON NIDVALDO

Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano.

CANTON OBVALDO

Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Assunzione, S. Nicolao, Ognissanti, Natale, Santo Stefano.

CANTON SCIAFFUSA

Capodanno, S. Bertoldo, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale, Santo Stefano.

CANTON SVITTO

Capodanno, S. Giuseppe, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale.

CANTON SOLETTA

Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano.

Distretto di Bucheggberg:

Capodanno, San Bertoldo, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale.

CANTON SAN GALLO

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, 1° novembre, Natale, Santo Stefano.

CANTON TICINO

Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano.

CANTON TURGOVIA

Capodanno, San Bertoldo, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale, Santo Stefano.

CANTON URI

Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale.

CANTON ZUGO

Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale.

CANTON ZURIGO

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, 1° maggio, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale, Santo Stefano.

Appendice III

Diritto alle vacanze pro rata temporis

Basi di calcolo

1. DIRITTO ALLE VACANZE PER ANNO CIVILE:
(v. articolo 35)

– Tutti i lavoratori	**22 giorni** *dal 2013: 23 giorni*
– Lavoratori che hanno compiuto il 50° anno di età e giovani lavoratori fino al compimento del di età 20° anno	**27 giorni** *dal 2013: 28 giorni*

2. CALCOLO DELLA FRAZIONE DI DIRITTO ALLE VACANZE
(v. articolo 33)

In caso di un anno di servizio incompleto le vacanze devono essere accordate proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro.

Di solito, per il calcolo del diritto alle vacanze in proporzione alla durata del rapporto di lavoro basta determinare il diritto alle vacanze di un mese (un dodicesimo) e moltiplicarlo per il numero di mesi in cui è perdurato il rapporto di lavoro. In caso di frazioni di giornate di vacanza è consigliabile arrotondare a mezze giornate o giornate intere.

3. COMPENSAZIONE DEL DIRITTO ALLE VACANZE CON PRESTAZIONI IN DENARO
(v. articolo 35 capoversi 2 e 3, nonché articolo 36 capoverso 1)

La compensazione (eccezionale) con prestazioni in denaro del diritto alle vacanze di un intero anno ammonta a:

Percentuale salario lordo annuale complessivo
a) per l'intero diritto (annuale) alle vacanze

per 22 giorni	9.16 %*
per 23 giorni	9.70 %*
per 27 giorni	11.47 %*
per 28 giorni	12.07 %*

* del salario lordo annuo

b) per giorno di vacanza
La percentuale sopraindicata deve essere divisa per il numero di giorni di vacanza determinanti per l'anno civile in questione.

Da osservare:
Durante un rapporto di lavoro non disdetto non è ammessa la compensazione con prestazioni in denaro (articolo 35 capoverso 1)

Contratto collettivo di lavoro concernente il perfezionamento professionale e la protezione della salute

per il mestiere del falegname 2008 – 2012
(del 6./13./28. 11. 2007)
(obbligatorietà generale fino al 31.12.2016)

I. RAGGIO DI APPLICAZIONE

Art. 1: Territorio

1 Il presente Contratto collettivo di lavoro (CCL) è valido per i Cantoni di Zurigo, Berna (esclusi i circondari di Courtelary, Moutier, La Neuveville), Lucerna, Uri, Svitto, Obvaldo, Nidvaldo, Glarona, Zugo, Soletta, Basilea-Campagna, Sciaffusa, Appenzello esterno, Appenzello interno, San Gallo, Grigioni, Argovia, Turgovia e Ticino.

2 Il CCL è valido anche nelle regioni che hanno accordi aggiuntivi.

Art. 2: Aziende

1 Il Contratto collettivo di lavoro ha validità per tutte le aziende, per i reparti aziendali e per i gruppi di montaggio che eseguono, montano o riparano prodotti di falegnameria o prodotti di rami professionali affini, nonché per le carpenterie nel Canton Grigioni.[1]

2 Si considerano aziende di falegnameria o aziende che eseguono lavori di rami professionali affini, le falegnamerie di serramenta e le fabbriche di mobili, le falegnamerie di arredamenti d'interni, di negozi e di laboratori, le fabbriche di finestre (legno, legno-metallo e materiali sintetici), i mobilifici, le fabbriche di mobili da cucina, le imprese per la costruzione delle saune, le aziende per la lavorazione delle superfici in legno, le aziende che eseguono lavori di falegnameria per rivestimenti di pareti e soffitti nonché isolamento, le aziende che eseguono soltanto il montaggio di lavori di falegnameria (imprese di montaggio), le fabbriche di carri, di attrezzi in legno e di sci, le vetrerie, le fabbriche di mordenti per il legno, le falegnamerie dell'antiquariato.

3 Sono inoltre sottoposte al Contratto collettivo di lavoro tutte le aziende affiliate all'Associazione padronale contraente.

[1] *Dal 1° gennaio 2009 le carpenterie del Canton Grigioni non sono più assoggettate al presente CCL.*

[4] Con riguardo alla necessaria unità aziendale, il CCL è valido per tutte le aziende di cui all'art. 2 e per i diversi settori artigianali di queste aziende, se, in virtù dell'adesione ad un'altra associazione padronale, non sono espressamente assoggettati in modo generale e riguardo a tutti i lavoratori ad un altro CCL o se non sono esclusi dal presente CCL tramite una decisione della Commissione professionale paritetica centrale.

[5] Se un'azienda fa ricorso a collaboratori di un'impresa di personale a prestito, l'azienda presta attenzione, affinché l'impresa di personale a prestito applichi a sua volta le condizioni salariali e di lavoro del CCL dichiarate di obbligatorietà generale.

Art. 3: Persone

[1] Le disposizioni del presente Contratto collettivo di lavoro dichiarate di obbligatorietà generale sono valide per tutti i lavoratori occupati nelle aziende di cui all'articolo 2 cpv. 2. Le disposizioni sono valide segnatamente anche per i preposti alla preparazione del lavoro, i collaboratori specializzati pianificazione, gli addetti al calcolo, i pianificatori CAD e i tecnici falegnami.

[2] Non sono assoggettati al CCL:

a) i maestri falegnami diplomati, se hanno funzioni direttive, i direttori d'azienda, i maestri d'officina e i tecnici falegnami, nonché altri collaboratori e collaboratrici che in base alla loro posizione e responsabilità nell'azienda dispongono di competenze decisionali di ampia portata o possono influenzare in modo determinante le decisioni.
b) il personale commerciale e di vendita;
c) le persone in formazione, ai sensi della legislazione federale sulla formazione professionale.

II. SALARIO IN CASO D'IMPEDIMENTO AL LAVORO

Art 4: Perfezionamento professionale

(corrispondente all'articolo 28 del CCL)

[1] Per ogni anno civile il lavoratore ha diritto per il perfezionamento professionale specifico del ramo a due giorni di lavoro rimunerato. Nell'anno civile successivo può essere riportato un solo giorno di congedo di formazione.

[2] La partecipazione ai corsi deve essere comprovata. Restano riservati ulteriori accordi tra il datore di lavoro e il lavoratore.

III. SICUREZZA SUL LAVORO E PROTEZIONE DELLA SALUTE

Art. 5: Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

[1] Al fine di poter proteggere la salute e di garantire la sicurezza dei lavoratori, il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure che, in base alle esperienze fatte, sono necessarie, che sono adeguate alle circostanze e che sono applicabili per quanto riguarda il livello raggiunto dalla tecnica.

[2] I lavoratori aiutano il datore di lavoro nell'applicazione delle misure da adottare, si attengono alle istruzioni e utilizzano in modo corretto gli impianti per la protezione della salute e i dispositivi di sicurezza.

[3] Esiste una «Commissione per la sicurezza SIKO-S» composta pariteticamente, che si occupa delle problematiche della protezione della salute e della prevenzione degli infortuni sul posto di lavoro e che definisce ed elabora soluzioni sostenibili. L'organo di vigilanza della «Commissione per la sicurezza SIKO-S» è la CPC.

[4] La «Commissione per la sicurezza SIKO-S» definisce gli obiettivi periodici in merito alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute.

Art. 6: Programma di sicurezza «SIKO 2000»

[1] La direttiva 6508 della «Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro» (CFCSL) obbliga i datori di lavoro, conformemente all'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (OPI), a ricorrere a medici del lavoro e ad altri specialisti della sicurezza del lavoro, se questo è necessario per la protezione della salute dei lavoratori e per la loro sicurezza (art. 11a OPI).

[2] Il programma di sicurezza «SIKO 2000» sulla sicurezza sul lavoro e la protezione della salute nel settore della falegnameria approvato dalla CFCSL in data 11 luglio 1997 per una durata indeterminata, è applicabile a tutte le imprese, conformemente all'art. 2.

[3] Il «programma di sicurezza SIKO-S» obbliga tutti i datori di lavoro e i relativi lavoratori, a garantire che i posti di lavoro siano il più possibile sicuri. Questo scopo di protezione è allo stesso tempo un compito di chi dirige come pure un interesse costante di ogni lavoratore.

Art 7: Obblighi del datore di lavoro

[1] Il datore di lavoro è tenuto ad attuare nella sua azienda il programma di sicurezza «SIKO 2000», e ad eseguire periodicamente i controlli di sicurezza.

[2] Ogni impresa assoggettata a questo contratto collettivo di lavoro deve disporre di un responsabile della sicurezza adeguatamente formato.

[3] Con l'aiuto degli elenchi integrati nel programma di sicurezza «SIKO 2000» in cui sono riportati i rischi, gli audit e le misure, e con l'ausilio del manuale SIKO, ogni datore di lavoro deve registrare sistematicamente i pericoli che ci sono (specialmente i pericoli particolari che si riscontrano nel settore della falegnameria), valutarli in base al livello di rischio e quindi adottare autonomamente le misure necessarie per eliminare o attenuare questi rischi.

[4] I dati rilevati e le misure adottate come da cpv. 2 vanno documentati e resi accessibili. La «Commissione di sicurezza SIKO-S» eseque visite alle imprese finalizzate al controllo.

[5] I lavoratori o la rappresentanza dei lavoratori di un'azienda devono essere informati ed ascoltati per tempo su tutte le questioni legate all'attuazione del programma di sicurezza «SIKO 2000», in particolare se sono necessarie delle misure per la singola azienda.

Art. 8: Obblighi del lavoratore

[1] I lavoratori sono tenuti a seguire le disposizioni e le istruzioni del datore di lavoro in merito alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute così come a collaborare attivamente per la loro applicazione.

[2] I lavoratori incaricati dal datore di lavoro devono seguire la formazione di «persona competente incaricata della sicurezza aziendale» e in azienda devono adempiere coscienziosamente gli obblighi che ne derivano.

Art 9: Posizione dei responsabili in azienda per il programma di sicurezza «SIKO 2000»

[1] Gli «incaricati della sicurezza aziendale» nominati e formati dal datore di lavoro svolgono una funzione di guida e di controllo nell'intera azienda; nei confronti di tutti i dipendenti essi hanno il diritto vincolante e diretto di impartire istruzioni su tutte le questioni che riguardano l'applicazione del programma di sicurezza «SIKO 2000» e la sorveglianza delle disposizioni relative alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute.

[2] I dirigenti e gli specialisti sono i consulenti più stretti del datore di lavoro in tutti gli ambiti della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute e nei suoi confronti hanno diritto di proposta sull'applicazione di provvedimenti.

IV. CONTRIBUTO PER IL PERFEZIONAMENTO PROFESSIONALE E LA PROTEZIONE DELLA SALUTE

Art 10: Scopo dei contributi
(corrispondente all'articolo 47 del CCL)

[1] La Commissione professionale paritetica centrale, CPC, riscuote i seguenti contributi per la promozione del perfezionamento professionale dei lavoratori e per l'attuazione del programma di sicurezza «SIKO 2000» in conformità della direttiva CFCSL:

a) Contributo ai costi di esecuzione
Si riscuote una quota di contributo ai costi di esecuzione per coprire le spese di amministrazione relative al disbrigo delle richieste di perfezionamento professionale. Questa spesa è inclusa come fattore di costo negli importi parziali in base ai punti b e c seguenti.

b) Fondo di perfezionamento professionale
Il fondo di perfezionamento professionale ha lo scopo di promuovere e sostenere il perfezionamento professionale dei lavoratori assoggettati al CCL. In particolare attraverso il rimborso di parte dei costi di corsi, indennità per perdita di guadagno e spese di viaggio.

c) Fondo per la protezione della salute
Il Fondo per la protezione della salute finanzia le attività della Commissione per la sicurezza «SIKO-S» ai sensi dell'art. 5 cpv. 3 del presente CCL. Sono fra l'altro le misure di prevenzione degli infortuni e di protezione della salute nelle aziende, nonché la formazione dei responsabili per la sicurezza.

[2] Sull'utilizzo delle quote di contributo, in conformità dello scopo di cui al cpv. 1, decide la CPC sulla base di regolamenti che lei stessa emana.

[3] Una eventuale eccedenza di contributi può essere utilizzata, anche dopo la scadenza della Dichiarazione di obbligatorietà generale, solo per scopi sociali e generali a favore della categoria professionale del settore della falegnameria.

[4] I datori di lavoro e i lavoratori non organizzati vanno trattati alla stessa stregua dei datori di lavoro e dei lavoratori organizzati.

[5] La CPC tiene la contabilità sull'utilizzo dei contributi.

Art. 11: Ammontare dei contributi

[1] I contributi per il perfezionamento professionale e la protezione della salute vengono riscossi dalla Commissione professionale paritetica centrale assieme al contributo ai costi di esecuzione del CCL ai sensi dell'articolo 48.

[2] I contributi per il perfezionamento professionale e per la protezione della salute mensili e annuali ammontano agli importi seguenti:

1. Per il datore di lavoro:
Il datore di lavoro deve corrispondere
- un contributo base forfettario (a), nonché
- un importo variabile (b) in funzione del numero dei lavoratori occupati e sottoposti al CCL, cioè:

	A) Contributo per il presente CCL:	B) Se anche il CCL del settore Falegnameria è dichiarato di obbligatorietà generale, il contributo per entrambi i CCL ammonta complessivamente a:
a Contributo di base	**Fr. 240.– all'anno**	**Fr. 240.– all'anno**
b Contributo variabile	**Fr. 5.– al mese e per collaboratore**	**Fr. 10.– al mese e per collaboratore**

2. Per il lavoratore:

	A) Contributo per il presente CCL:	B) Se anche il CCL del settore Falegnameria è dichiarato di obbligatorietà generale, il contributo per entrambi i CCL ammonta complessivamente a:
Per lavoratori qualificati, collaboratori specializzati pianificazione, quadri medi, falegnami CFP, semiqualificati con perfezionamento e montatori:	**Fr. 14.– al mese**	**Fr. 24.– al mese**
Per montatori ausiliari e lavoratori ausiliari	**Fr. 9.– al mese**	**Fr. 19.– al mese**

[3] Per aziende che non operano continuamente nel campo di applicazione territoriale del presente CCL, il contributo di base ammonta a 20 franchi al mese.

Art. 12: Riscossione dei contributi
(corrispondente all'articolo 49 del CCL)

[1] Tutti i datori di lavoro e i lavoratori assoggettati al Contratto collettivo di lavoro sono tenuti a versare alla Commissione professionale paritetica centrale i contributi per il perfezionamento professionale e la protezione della salute. I contributi sono dovuti per il loro ammontare complessivo, ai sensi dell'articolo 11. Determinante per l'entità del contributo concernente le persone (articolo 11 cpv. 2 cifra 1b [importo variabile] e cifra 2) è la durata del rapporto di lavoro durante l'anno civile. Il contributo è dovuto per ogni singolo mese di assunzione. Una frazione di mese è considerata come mese intero.

[2] La CPC stabilisce le quote dei contributi in un Regolamento sulla riscossione dei contributi e il loro utilizzo.

[3] Per i soci delle federazioni contraenti i contributi, ad eccezione della quota a favore del fondo di protezione della salute, sono compresi nella quota sociale.

V. PENE CONVENZIONALI

Art. 13: Pene convenzionali
(corrispondente all'articolo 46 del CCL)

[1] Sia la Commissione professionale paritetica centrale che quelle regionali possono infliggere a datori di lavoro e a lavoratori che violano gli obblighi previsti dal CCL una multa convenzionale che dovrà essere versata entro un mese dalla notifica della decisione.

[2] La multa convenzionale deve essere in primo luogo determinata in modo tale da scoraggiare i datori di lavoro e i lavoratori colpevoli da future violazioni del Contratto collettivo di lavoro.

[3] L'entità delle multe viene determinata in modo cumulativo secondo i seguenti criteri:

1. ammontare delle prestazioni monetarie non corrisposte dai datori di lavoro ai loro lavoratori;
2. violazione delle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro che non riguardano aspetti monetari;
3. violazione unica o ripetuta, nonché gravità della violazione delle singole disposizioni contrattuali;
4. recidività in materia di violazione contrattuale;
5. grandezza dell'azienda;
6. considerazione del fatto che il datore di lavoro o il lavoratore colpevole in mora ha già, in parte o completamente, adempiuto ai suoi obblighi o meno;
7. considerazione del fatto che i lavoratori hanno fatto valere i loro i diritti individuali nei confronti di un datore di lavoro colpevole di propria iniziativa o meno, o se c'è d'aspettarsi che li faranno valere in un prossimo futuro.

[4] In casi meno gravi la CPC e la CPR possono anche rinunciare ad un'ammenda convenzionale e ammonire il colpevole.

[5] Se da un controllo risulta che un datore di lavoro o un lavoratore ha violato gli obblighi previsti dal CCL, sia la CPC che CPR possono addebitare ai diretti interessati insieme alla multa convenzionale anche i costi di controllo certificati (per le spese della persona incaricata, nonché della CPC e CPR).

[6] La CPC e la CPR possono addebitare ai datori di lavoro e/o ai lavoratori che violano le disposizioni contrattuali i costi di procedura.

[7] Le multe convenzionali sono da utilizzare per l'esecuzione del Contratto collettivo di lavoro, eventuali eccedenze, dopo che è decorso il termine della dichiarazione di obbligatorietà generale, sono da impiegare per il perfezionamento professionale e per scopi sociali.

[8] Restano riservati i diritti del lavoratore che ha subito danni.

VI. DISPOSIZIONE DI CARATTERE ESECUTIVO
(Rapporti tra le parti contraenti del CCL)

Art. 14: Commissione professionale pariteticha
(corrispondente all'articolo 57 del CCL)

[1] Esiste sotto forma di associazione una Commissione professionale paritetica centrale.

[2] Le sezioni delle associazioni stipulanti il presente contratto collettivo sono tenute a costituire delle Commissioni professionali paritetiche.
Sono costituite delle Commissioni professionali paritetiche regionali.

[3] Alla Commissione professionale paritetica centrale (CPC) spettano in modo particolare i seguenti compiti:

a) Esecuzione di controlli per quanto riguarda il rispetto del Contratto collettivo di lavoro nelle aziende e addebito dei costi di controllo, se dal controllo risulta che il datore di lavoro o il lavoratore hanno violato le disposizioni del CCL
b) Sorveglianza delle Commissioni professionali paritetiche regionali, nonché approvazione dei loro regolamenti
c) Sorveglianza dell'attività della Commissione per la sicurezza «SIKO-S»
d) Riscossione dei contributi di perfezionamento professionale e dei contributi per la protezione della salute
e) Gestione e utilizzo dei contributi di perfezionamento professionale nonché decisioni relative all'assegnazione dei contributi di perfezionamento professionale
f) Inflizione e riscossione delle pene convenzionali

[4] Alle Commissioni professionali paritetiche regionali, che sono subordinate alla CPC, spettano in nome e per ordine della CPC i seguenti compiti:
a) Esecuzione di controlli per quanto riguarda il rispetto del Contratto collettivo di lavoro nelle aziende e sui cantieri, nonché addebito dei costi di controllo e di procedura, se dal controllo risulta che il datore di lavoro ha violato le disposizioni del CCL.
b) Inflizione e riscossione di pene convenzionali; fatta riserva delle pretese esigibili per via legale da parte della CPC;
c) Mediazione in caso di divergenze di opinioni fra datori di lavoro e lavoratori.
d) Esecuzione delle istruzioni impartite dalla Commissione professionale paritetica centrale.

[5] La Commissione professionale paritetica è autorizzata ad imporre i suoi diritti per via legale.

VII. DURATA DEL CONTRATTO

Art. 15: Durata del contratto, entrata in vigore

[1] Questo contratto di lavoro entra in vigore il 1° luglio del 2008 e resterà valido fino al 31 dicembre del 2012.

[2] Ogni associazione contraente può disdire il contratto, con effetto per tutte le associazioni. Se il contratto non è disdetto per iscritto tre mesi prima della scadenza, si riterrà rinnovato per un altro anno e così di seguito.

Le parti contraenti del presente Contratto collettivo di lavoro:

ASFMS **Associazione svizzera fabbricanti mobili e serramenti**
Gladbachstrasse 80, 8044 Zurigo

Zurigo, 28 novembre 2007

R. Lustenberger E. Staubli Nürnberg

UNIA **Unia – il Sindacato**
Strassburgstrasse 11, 8004 Zurigo

Zurigo, 3 dicembre 2007

F. Cahannes A. Rieger R. Ambrosetti

SYNA **Sindacato SYNA**
Josefstrasse 59, 8005 Zurigo

Zurigo, 3 dicembre 2007

W. Rindlisbacher K. Regotz

Indice analitico

Riferimenti usati nell'indice analitico:
– Le cifre indicano gli articoli, la lettera A si riferisce all'appendice
– Le cifre in corsivo rimandano al CCL sul Perfezionamento professionale e sulla protezione della salute

Abbandono del posto di lavoro, immediato 42.3
Accordi aggiuntivi 54
Accordo sul lavoro a cottimo 16.7
Adeguamento salariale 55
Anno di età 17.3
Assegni familiari 19
Assegni per i figli 19
Assenze 27
– non giustificate 7.4
Assicurazione indennità giornaliera malattia 24.2
Azienda in cui si presta servizio 2.5
Calcolo salario all'ora 16.6
Campo di applicazione
– aziendale 2
– aziende interinali 2.5
– azienda in cui si presta servizio 2.6
– personale 2.5
– territoriale 3
– sede aziendale 1
– all'estero 2.6
Capacità al rendimento ridotta 16.3 + 4
Categorie di lavoratori 17.3
CCL Perfezionamento professionale e protezione della salute 1–15
Collaborazione fra le parti contraenti 51
Commissione aziendale 15
– partecipazione 15
Commissione professionale paritetica centrale 57
Commissione per la sicurezza e la salute nel mestiere del falegname 5
Commissione professionale paritetica 57
Conciliazione 58
Congedo formativo 15.2

CONTO ORE DI LAVORO
– individuale 10.1
– lavoro in trasferta 11.2
– aziendale – settimanale 8.3
– regolamentazione speciale 11
– medio 7.2
– flessibile 8.1
– orario di lavoro annuale 7.2
– chiusura del conto 10.2+3
– controllo 10.1
– lavoro notturno, supplemento 14.2+1
– tempo di viaggio 11.2
– lavoro a turni 9
– lavoro domenicale, supplemento 14.2+1
– lavoro part-time 7.5
– durata del lavoro quotidiano 8.2
– ore straordinarie 13
– ammontare 13.1
– compensazione 13.3
– supplemento 13.4

– riduzione 7.1
– vigilia di giorni festivi 11.3
– tempo di recupero anticipato e a posteriori 10.2
– compensazione in tempo 9.3+4

Contributi Assicurazione indennità giornaliera 24.3
Contributi Assicurazione non professionale 25.3
Contributi professionali 48
– scopo 47
– ammontare 48.2
– riscossione 49

Contributi SUVA 25.3
Contributo ai costi di esecuzione
– scopo dei contributi 47
– ammontare dei contributi 48
– riscossione dei contributi 49

Contributo al perfezionamento 11.2
Contributo Protezione della salute 11.2
Controlli aziendali 57.3 a +4
Controlli nelle aziende 57.3 a
Controllo libri salariali 57.3 a
Convenzione sul lavoro a cottimo 16.7
Conversione salario mensile 16.6
Conversione salario orario 16.6
Decesso del lavoratore Proseguimento del pagamento dello stipendio 45
Decesso della moglie, dei figli, di suoceri o fratelli e sorelle 27
Dichiarazione di obbligatorietà generale 56
Diritto alle vacanze pro rata temporis A III

DISDETTA
– durante il periodo di prova 38
– dopo il periodo di prova 39
– risoluzione immediata 42
– abusiva 43
– periodo di divieto di disdetta 40
– in momento inopportuno da parte del datore di lavoro 40
– in momento inopportuno da parte del lavoratore 41
– in caso di malattia/ infortunio 40.1b+40.4

DISDETTA ABUSIVA
– protezione contro i licenziamenti 43
Disturbo della pace del lavoro 50.3
Ditte di personale a prestito 2.5
Domicilio estero 2.6
Durata del contratto 61
Durata del lavoro 7/8/9
– orario lavorativo serale 8.2
– supplemento 14.1

Entrata in vigore, durata di validità 61
Esecuzione comune 52
Festa nazionale 37.1
Fondo Perfezionamento professionale 10b
Fondo Protezione della salute 10.c
Giornate di perfezionamento 28
Giorni di carenza in caso di malattia 24.1
Giorni di reclutamento 26.1 a
Giorni festivi 37, AII
– cadenti sul periodo di vacanza 37.1
Incapacità al pieno rendimento 16.3 +4
Indennità cena 29

Indennità chilometraggio mezzi di trasporto 30.2
Indennità chilometraggio 30
Indennità ciclomotori 30
Indennità colazione 29
Indennità giorni festivi 37
Indennità motociclette 30
Indennità pasti 29
Indennità per servizio militare 26
Indennità pernottamento 29
Indennità pranzo 29
Indennità veicolo a motore 30
Indennità vitto 29
Irrinunciabilità dei crediti del lavoratore LAINF (Legge sull'assicurazione infortunio) 44
Lavoratore qualificato, nozione 17
Lavoro a turni 9
Lavoro domenicale 14
Lavoro in nero, divieto 5
– durante le vacanze 35.4
Lavoro notturno 14
Lavoro straordinario 13
– compensazione con tempo libero 13.3
– supplemento 13.4
Legge sul lavoro Rimborso spese 29
– spese di viaggio 30.2+4
– vitto 29
– scadenza 31

Legge sulla partecipazione 14
Matrimonio 27.1 a
Mediazione fra associazioni padronali e dei lavoratori 58
Medico di fiducia 24.6
Mensilità, tredicesima 18
Militare in ferma continuata 26.2
Motivi importanti per il licenziamento in tronco 42
Nascita di un figlio 27
Non entrata in servizio 42.3
Obbligo di diligenza 4
Obbligo di diligenza e di restituzione 6
Obbligo di fedeltà 4
Obbligo di pace del lavoro 50
Obbligo di rendiconto e di restituzione 6
Orario di lavoro alla vigilia di giorni festivi 11.3
Pace del lavoro 50
Paga 22
Paga mensile, oraria 16.6
Pagamento del salario 22
Pareggio del saldo delle ore 10.2
Pene convenzionali 46
Periodo di prova 38.1
Piano programmatico Sicurezza SIKO 2000 6
Premi assicurazione infortuni professionali 25.3
Promozione, servizio militare 26
Proseguimento del pagamento del salario dopo il decesso 45
Pubblico ufficio /carica pubblica CO (Codice delle Obbligazioni) 27.3
Rapporto di lavoro part-time 7.5
Regolamento Incasso contributi ai costi di esecuzione e contributi al perfezionamento 57.3 e
Regolamento sull'assegnazione di contributi per il perfezionamento 57.3 f
Rimborso spese 29
Risoluzione immediata del rapporto di lavoro 42
Salari minimi 17
Salari minimi 17
– categorie 17.3
– eccezioni 17.4

SALARIO
– salario di base 16.1
– salario normale 16.1
– accordo salariale individuale 16.1
– categorie 17
– salario a cottimo 16.7
– in caso di assenze 27.1
– in caso di impedimento senza colpa 27.4
– durante il periodo di attesa 24.5
– in caso di malattia 24
– in caso di servizio militare 26
– in caso di infortunio 25
– durante orario di lavoro flessibile 22
– abilità al lavoro piena 16.2
– detrazione contributo professionale 49.1

Salario in caso di malattia 24
– periodo di attesa 24.5
– certificato medico 24.10
– giorno di carenza 24.1
– assicurazione indennità giornaliera per malattia 24.2
– condizioni di assicurazione 24.4
– aliquota contributi lavoratori 24.3
– durante le vacanze 32.4

Salario pattuito/concordato 16.1
Scuola reclute 26.1 b
Scuole per quadri 26.1 c
Servizio civile 40.1 a
Servizio di protezione civile 26
Settimana di cinque giorni 12
Spese di viaggio 30
Stipendio in caso di infortunio 25
– durante le vacanze 32.4
Stipendio mensile, all'ora 16.6
Tempo di lavoro annuo dovuto 7
Tempo di lavoro annuale 7
Tempo di lavoro di recupero anticipato 11.1
Tempo di viaggio 11.2 / 13.4
Termini e scadenza versamento del salario 20
Trasloco 27.1 h
Trattative salariali 55
Trattenuta salariale 21
Tredicesima mensilità 18
Tribunale arbitrale 59
Vacanze aziendali, data 36.2
Vacanze, durata 32
– vacanze aziendali 36.2
– malattia durante le vacanze 32.4
– riduzione 33
– compensazione 35/36.1
– data 34
– regolamentazione vacanze, deroghe 36

Commissione professionale paritetica centrale
Mestiere del falegname

Agenzia:
Gladbachstrasse 80
Case postale
8044 Zurigo

T 044 267 81 90
F 044 267 81 83

www.zpk-schreinergewerbe.ch

Le parti contraenti del presente Contratto collettivo di lavoro:

il Falegname
l'uomo che fa
luomochefa.ch

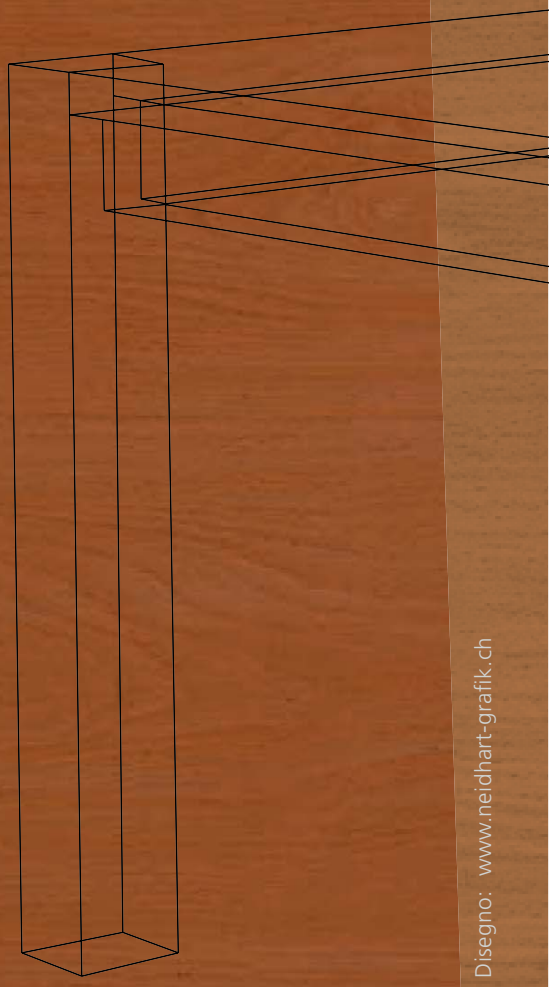
Associazione svizzera fabbricanti mobili e serramenti
Gladbachstrasse 80
8044 Zurigo
T 044 267 81 00
F 044 267 81 50

UNIA
Il Sindacato.
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.

Unia – il Sindacato
Strassburgstrasse 11
8004 Zurigo
T 044 295 15 15
F 044 295 17 99

syna
Il sindacato

Sindacato SYNA
Römerstrasse 7
4601 Olten
T 044 279 71 71
F 044 279 71 72



Disegno: www.neidhart-grafik.ch