

**Contratto collettivo di
lavoro
per il mestiere del
falegname**

2022 - 2025

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.

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 (escluso il circondario amministrativo del Giura bernese), 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, 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. In casi motivati, la CPC può deliberare eccezioni a questo principio fondamentale.

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 i capi progettisti (definizione secondo l'Appendice IV), e altri collaboratori che per posizione o responsabilità dispongono di ampi poteri decisionali nella gestione aziendale o possono esercitare un'influenza determinante sui processi decisionali,
- b) i collaboratori che lavorano nell'ambito dell'installazione, manutenzione e riparazione dei sistemi informatici interni e della relativa infrastruttura (tecnici di sistema, specialisti informatici e di rete, PC-Supporter, ecc.),
- c) il personale commerciale e di vendita,
- d) 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 È 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 13^a mensilità per i lavoratori con paga oraria
- le vacanze, i giorni festivi, di malattia o infortunio, di servizio militare o di servizio di protezione, 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 120 ore in eccesso o 65 in difetto. Le ore in difetto in più decadono e non devono essere compensate, se queste non sono sorte per espresso desiderio del collaboratore. 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 nella misura in cui il saldo passivo non si sia generato su espressa richiesta del lavoratore.

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

¹ L'orario di lavoro settimanale (ai sensi dell'articolo 8 capoverso 2 e 3) va ripartito dal lunedì al venerdì.

² La CPC può approvare domande motivate di un orario settimanale distribuito sui giorni dal martedì al sabato per le aziende operanti nel settore dell'allestimento di negozi, nonché per singole persone impiegate nell'azienda.

Art. 13: Lavoro straordinario

¹ È 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 per cento 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. Di comune accordo con i dipendenti, un'azienda può fissare come periodo per il lavoro notturno le ore tra le 22 e le 05. 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. In particolare, in caso di lavoro a cottimo (al pezzo o a tempo) l'orario di lavoro dei lavoratori in questione deve essere registrato secondo quanto previsto dal CCL.

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) Falegnami 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 semiqualeficati 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 13a 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 giornaliera 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 Il pagamento del salario e i rimborsi spese devono avvenire senza utilizzo di contanti. I pagamenti in contanti sono consentiti solo per piccolissimi importi.

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 Un conteggio con salario a ore, inclusa la quota per le vacanze, è consentito solo in caso di assunzione per meno di 2 mesi all'anno e, al contempo, con orari di lavoro molto irregolari. Se, eccezionalmente, il conteggio viene effettuato con salario a ore, i supplementi dovuti per i giorni festivi (3,58%) e per la 13^a mensilità (8,33%) devono essere indicati separatamente e in modo dettagliato nel conteggio salariale. Ai lavoratori con salario a ore, il supplemento per i giorni di vacanze (9,70% per 23 giorni di vacanze, 12,07% per 28 giorni di vacanze) deve essere accreditato contabilmente e pagato durante le vacanze.

³ Ai lavoratori deve essere obbligatoriamente consegnato un conteggio salariale scritto.

⁴ 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.

⁵ 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 paga come massimo la metà del premio netto effettivamente dovuto per l'assicurazione dell'indennità giornaliera per malattia stipulata dal datore di lavoro con la compagnia di assicurazione. Tuttavia, la quota di premio a carico del lavoratore non deve 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 60 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 durante i giorni di attesa per infortunio 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 servizio di protezione, 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	80%	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.

* L'unione domestica registrata è equiparata al matrimonio

Art. 27: Salario in caso di altre assenze

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

a) matrimonio* del lavoratore	2 giorni
b) decesso del coniuge*, di un figlio del lavoratore, dei genitori	3 giorni
c) decesso di sorelle o fratelli	2 giorni
d) decesso dei nonni	1 giorno
e) decesso di suoceri, generi, nuore	1 giorno
f) matrimonio* di un figlio per partecipazione alla celebrazione (all'anno)	1 giorno
g) per trasloco (per anno)	1 giorno
h) 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.

⁶ Sussiste il diritto a un congedo di paternità secondo quanto previsto dall'art. 329g CO. Se sussiste il diritto all'indennità IPG, durante il congedo di paternità il lavoratore riceve il salario intero per un periodo di due settimane (10 giorni lavorativi per un grado di occupazione del 100%). L'indennità dell'IPG spetta al datore di lavoro.

* L'unione domestica registrata è equiparata al matrimonio

Art. 28: Perfezionamento professionale

¹ Per il perfezionamento professionale specifico del ramo il lavoratore ha diritto a tre giorni di lavoro remunerato 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.

VII. RIMBORSO SPESE

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 ogni anno civile ammonta a:

- a) 23 giorni di vacanza: ogni lavoratore ha diritto a 23 giorni di vacanza retribuiti.
- b) 28 giorni di vacanza: i lavoratori giovani fino al compimento del 20° anno di età e quelli che hanno già compiuto il 50° anno di età hanno diritto a 28 giorni di vacanza retribuiti.

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 remunerato 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.

⁵ Se il datore di lavoro prende in considerazione il licenziamento di un lavoratore cui mancano 10 anni o meno alla data di pensionamento ordinario, il datore di lavoro è obbligatoriamente tenuto a organizzare tempestivamente un colloquio tra il superiore e il lavoratore in questione durante il quale quest'ultimo deve essere informato e ascoltato. Inoltre, dovranno essere cercate insieme possibilità per mantenere in essere il rapporto di lavoro. Nel dossier personale deve essere documentato che il colloquio si è svolto. La decisione finale in merito alla disdetta del rapporto di lavoro spetta al datore 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 durante i seguenti periodi protetti:

- 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. La pena convenzionale può essere comminata fino a un ammontare di CHF 150'000.--.

³ Ai fini della determinazione dell'ammontare della pena convenzionale vengono considerati (cumulativamente) i seguenti criteri:

1. l'ammontare delle prestazioni valutabili in denaro non corrisposte dai datori di lavoro ai loro lavoratori;
2. in caso di violazione delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro in materia di prestazioni non valutabili in denaro, in particolare del divieto di lavoro nero, la gravità della violazione;
3. il numero di violazioni delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro compiute e la loro gravità;
4. la recidiva riguardo alla violazione delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro;
5. le dimensioni dell'azienda;
6. il fatto che i datori di lavoro o i lavoratori colpevoli e messi in mora abbiano già, in parte o interamente, adempiuto i propri obblighi o meno;
7. l'eventuale autodenuncia;
8. la disponibilità a collaborare e la partecipazione delle aziende colpevoli.

⁴ A colui che non tiene la contabilità sulle ore di lavoro nell'impresa ai sensi del contratto collettivo di lavoro, sarà inflitta una pena convenzionale sino a Fr. 4'000.--. Nel caso di un controllo dell'orario di lavoro che risulta comprensibile, ma che non soddisfa tutte le condizioni del contratto collettivo di lavoro, la pena convenzionale può essere ridotta adeguatamente.

⁵ A colui che non conserva i documenti aziendali per 5 anni, sarà inflitta una pena convenzionale di fino a Fr. 20'000.--.

⁶ A colui che, in occasione di un controllo, non presenta i documenti necessari e richiesti in anticipo per iscritto dall'organo di controllo incaricato, impedendo così un regolare controllo, sarà inflitta una pena convenzionale di fino a Fr. 20'000.--.

⁷ In casi meno gravi CPC e CPR possono anche rinunciare a una pena

convenzionale e ammonire il colpevole.

⁸ 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).

⁹ 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.

¹⁰ 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.

¹¹ 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)	B)
	Contributo ai costi di esecuzione per il presente CCL:	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 Contributo 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)	B)
	Contributo ai costi di esecuzione per il presente CCL:	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 disturbi, 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 punizioni 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 effettuati, 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. Qui è in particolare espressamente consentita l'introduzione di una regolamentazione di cauzioni limitata all'ambito di validità locale dei contratti addizionali.

Art. 55: Trattative salariali

¹ Per la durata del CCL, le parti CCL gli eventuali adeguamenti dei salari e del rimborso delle spese sono regolati con negoziazione, tenendo conto della situazione economica generale, dello sviluppo dei salari e del costo della vita, nonché in particolare della produttività del settore della falegnameria. Questi adeguamenti dei salari si compongono da una parte generale e una individuale.

² Se le parti del CCL non riescono a trovare in tempo un accordo su un adeguamento dei salari, al più presto dal mese di dicembre si deve potere dichiarare riguardo a questo unico elemento contrattuale la sospensione dell'obbligo di pace assoluto.

³ L'obbligo di trattativa riguardo a un relativo adeguamento dei salari non è soggetto al giudizio da parte del tribunale arbitrale contrattuale.

Art. 56: Dichiarazione di obbligatorietà generale

Le associazioni contraenti concordano nel richiedere la dichiarazione di obbligatorietà 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. È 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.

XIV. DURATA DEL CONTRATTO

Art. 61: Durata del contratto, entrata in vigore

¹ Questo contratto collettivo di lavoro entra in vigore il 1° gennaio 2022 e vale fino al 31 dicembre 2025.

² Una volta l'anno, a partire da settembre, le parti contrattuali negozieranno gli eventuali adeguamenti dei salari e del rimborso spese.

³ Questo contratto è limitato fino al 31 dicembre 2025. Nessuna delle parti lo può disdire durante la sua validità.

Appendice I

Salari minimi:

	18° anno di età		19° anno di età		1° anno di esperienza (o 20° anno di età)		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 (o 24° anno di età)		
	mese/ora	mese/ora	mese/ora	mese/ora	mese/ora	mese/ora	mese/ora	mese/ora	mese/ora	mese/ora	mese/ora	mese/ora	mese/ora	mese/ora	
Lavoratore qualificato	Lavoratore qualificato	-	-	-	-	4'207	23.40	4'407	24.45	4'608	25.55	4'859	26.95	5'111	28.40
	Montatore specializzato	-	-	-	-	4'458	24.75	4'671	25.95	4'884	27.10	5'151	28.60	5'418	30.10
	Montatore	-	-	-	-	4'332	24.05	4'539	25.20	4'746	26.35	5'006	27.80	5'264	29.25
	Falegname CFP, lavoratori non specializzati con perfezionamento professionale	3'664	20.35	3'664	20.35	3'664	20.35	3'791	21.05	3'959	22.00	4'128	22.90	4'296	23.85
	Addetto alla pianificazione	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5'521	30.65
Lavoratore non qualificato	Montatore ausiliario	3'700	20.55	3'700	20.55	3'700	20.55	3'926	21.80	4'151	23.05	4'378	24.30	4'603	25.60
	Lavoratore ausiliario	3'640	20.20	3'640	20.20	3'640	20.20	3'717	20.65	3'794	21.05	3'871	21.50	4'146	23.05

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 Pentecoste, 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.

Diritto alle vacanze pro rata temporis

Basi di calcolo

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

- Tutti i lavoratori 23 giorni

- Lavoratori che hanno compiuto il 50° anno di età e giovani lavoratori fino al compimento del 20° anno di età 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 23 giorni 9.70 %*

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)

Appendice IV

Definizione capo progettista (vedi art. 3 cpv. 2 CCL):

Sono considerati capi progettisti i collaboratori in possesso imperativamente

- di un diploma di falegname AFC o di un diploma professionale equivalente e di almeno 5 anni di esperienza
- e che hanno terminato l'esame professionale capo progettista con attestato professionale federale o una formazione equivalente o che soddisfano da almeno 5 anni due delle condizioni sotto elencate, detenendo:
 - una funzione chiave nell'impresa, durante il cui esercizio essi progettano, assistono e coordinano i progetti, dalla stesura delle necessità alla preparazione dei documenti di produzione fino all'organizzazione del montaggio;
 - che fungono da interlocutori per gli architetti, i committenti, i fornitori e altri artigiani che partecipano a un ordine;
 - che espletano compiti di progettazione all'attenzione della produzione, eseguono calcoli dei costi riguardo all'ordine e accompagnano l'esecuzione fino al montaggio e alla preparazione del conteggio finale.

Le parti contraenti del presente Contratto collettivo di lavoro:

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

Zurigo, _____

T. Iten

M. Fellner

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

Zurigo, _____

V. Alleva

A. Ferrari

G. Reo

SYNA **Gewerkschaft SYNA**
Römerstrasse 7, 4600 Olten

Zurigo, _____

H. Maissen

G. Deflorin