

Contratto collettivo di lavoro per le falegnamerie e le fabbriche di mobili e serramenti del cantone Ticino

stipulato tra, da una parte

l'Associazione Svizzera Fabbricanti Mobili e Serramenti, sezione del cantone Ticino (ASFMS)

e, dall'altra

il Sindacato UNIA

**l'Organizzazione Cristiano Sociale
Ticinese (OCST)**

**Valevole per il Cantone Ticino dal 1° gennaio 2018 al
31 dicembre 2020**

| | |
|--|-----------|
| DISPOSIZIONI GENERALI..... | 4 |
| ART. 1 POSIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO NEI CONFRONTI DEL CONTRATTO NAZIONALE | 4 |
| ART. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE DAL PROFILO GEOGRAFICO | 4 |
| ART. 3 APPLICAZIONE DEL CONTRATTO..... | 4 |
| DISPOSIZIONI PER L'APPLICAZIONE DEL CCL | 4 |
| ART. 4 COMMISSIONE PARITETICA CANTONALE | 4 |
| ART. 5 SENTENZE | 5 |
| ART. 6 COLLEGIO ARBITRALE..... | 5 |
| ART. 7 ARBITRO UNICO | 6 |
| ART. 8 DESTINAZIONE DELLE MULTE | 6 |
| ART. 9 CONTRIBUTO PROFESSIONALE..... | 6 |
| ART. 10 DICHIARAZIONI | 7 |
| ART. 11 PROVENTI E DESTINAZIONE | 7 |
| ART. 12 REGOLAMENTO | 7 |
| DISPOSIZIONI MATERIALI..... | 7 |
| ART. 13 AUMENTI SALARIALI - MINIMI CONTRATTUALI E SALARIO MENSILE..... | 7 |
| ART. 14 DURATA DEL LAVORO..... | 8 |
| ART. 15 LAVORO IN SUBAPPALTO E RESPONSABILITÀ SOLIDALE | 8 |
| ART. 16 LAVORO SU CHIAMATA E TEMPO PARZIALE | 8 |
| ART. 17 PERSONALE INTERINALE E ASSUNZIONI D'IMPIEGO..... | 8 |
| ART. 18 VACANZE COLLETTIVE..... | 9 |
| ART. 19 SALARIO IN CASO DI MALATTIA | 9 |
| ART. 20 SALARIO IN CASO D'INFORTUNIO | 9 |
| DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO..... | 10 |
| ART. 21 DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO..... | 10 |
| APPENDICE 1 - PROCEDURA DAVANTI AL COLLEGIO ARBITRALE | 11 |
| ART. 1 REGISTRAZIONE ATTI | 11 |
| ART. 2 PROCEDURA IN GENERALE | 11 |
| ART. 3 PROCEDURA ORALE..... | 11 |
| ART. 4 PROCEDURA ORALE E VERBALE | 11 |
| ART. 5 PROCEDURA SCRITTA | 11 |
| ART. 6 RELATORE | 12 |
| ART. 7 PROVE | 12 |
| ART. 8 POTERE D'ESAME - INDAGINE D'UFFICIO..... | 12 |
| ART. 9 ASSUNZIONE DELLE PROVE | 12 |
| ART. 10 GIUDIZIO..... | 12 |
| ART. 11 NOTIFICAZIONE DEL GIUDIZIO..... | 13 |
| ART. 12 RESTITUZIONE DEI DOCUMENTI..... | 13 |
| ART. 13 MODO DI INTIMAZIONE..... | 13 |
| APPENDICE 2 – SALARI ORARI MINIMI DAL 1° GENNAIO 2018 | 14 |
| 1. SALARI PREVISTI DAL CCL-CH | 14 |
| 2. SALARI MINIMI PER APPRENDISTI..... | 15 |
| APPENDICE 3 - TABELLA DI TRASFORMAZIONE DEL SALARIO ORARIO IN SALARIO MENSILE E ANNUALE..... | 16 |
| APPENDICE 4 – REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DI SUSSIDI AI PARTECIPANTI AI CORSI DI PERFEZIONAMENTO PROFESSIONALE PER FALEGNAMI | 18 |
| ART. 1 SCOPO DEL FONDO PER IL PERFEZIONAMENTO PROFESSIONALE | 18 |

| | | |
|---|---|-----------|
| ART. 2 | DIRITTO ALLE PRESTAZIONI | 18 |
| ART. 3 | CONDIZIONI PER IL RICONOSCIMENTO DELLE PRESTAZIONI | 18 |
| ART. 4 | INTERRUZIONE O MANCATO CONSEGUIMENTO DEL CERTIFICATO DEL CORSO DI PERFEZIONAMENTO PROFESSIONALE | 18 |
| ART. 5 | INFORMAZIONE | 18 |
| ART. 6 | CORSI RICONOSCIUTI E MODULI | 19 |
| ART. 7 | AMMONTARE DELLE PRESTAZIONI E DELLE TASSE D'ISCRIZIONE | 19 |
| ART. 8 | SUSSIDI | 19 |
| ART. 9 | INOLTRO DELLA DOMANDA | 19 |
| ART. 10 | PAGAMENTO DELLE PRESTAZIONI PER IL PERFEZIONAMENTO PROFESSIONALE | 19 |
| ART. 11 | AMMONTARE MASSIMO DELLE PRESTAZIONI | 20 |
| ART. 12 | RESTITUZIONE DELLE PRESTAZIONI | 20 |
| ART. 13 | SUSSIDI IN CASI PARTICOLARI | 20 |
| ART. 14 | RIDUZIONE O SOSPENSIONE DELLE PRESTAZIONI | 20 |
| ART. 15 | ENTRATA IN VIGORE | 20 |
| APPENDICE 5 – PROCEDURE DI CALCOLO DEI SALARI..... | | 21 |

Disposizioni generali

Art. 1 Posizione del contratto collettivo di lavoro nei confronti del contratto nazionale

Il Contratto Collettivo di Lavoro (CCL-TI) completa le disposizioni del contratto nazionale per il mestiere del falegname (CCL-CH) valevole a partire dal 1° gennaio 2018 fino al 31 dicembre 2020 ai sensi dell'articolo 54 CCL-CH.

Art. 2 Campo di applicazione dal profilo geografico

Il CCL-TI vale per tutto il territorio del cantone Ticino e Moesano.

Art. 3 Applicazione del contratto

Le parti contraenti il CCL-TI provvedono alla sua interpretazione ed applicazione.

Disposizioni per l'applicazione del CCL

Art. 4 Commissione Paritetica Cantonale

¹ Per l'interpretazione ed applicazione del CCL è designata una "Commissione Paritetica Cantonale delle falegnamerie" (CPC), ai sensi degli art. 60 e seguenti del Codice Civile Svizzero, composta da quattro membri e due supplenti, rappresentanti l'Associazione svizzera dei fabbricanti di mobili e serramenti, sezione Ticino e da quattro membri e due supplenti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL; il funzionamento sarà stabilito da apposito regolamento.

² La CPC svolge i seguenti compiti:

- a) adottare gli opportuni provvedimenti per l'applicazione del contratto e per la soluzione dei problemi inerenti la professione;
- b) assolvere quei compiti particolari assegnati di volta in volta dai contraenti;
- c) vigilare sull'interpretazione e sull'applicazione del CCL;
- d) eseguire controlli salariali e inchieste sulle condizioni di lavoro nelle aziende;
- e) notificare alle organizzazioni firmatarie e alle Autorità competenti i casi di violazione del CCL;
- f) amministrare i proventi del contributo professionale;
- g) pronunciarsi per quanto concerne le contestazioni in merito alla capacità professionale degli operai;
- h) promuovere corsi di perfezionamento professionale e corsi d'istruzione per la preparazione agli esami professionali di maestria;
- i) stabilire se e in quale misura debbano essere erogati sussidi a corsi di perfezionamento professionale organizzati da enti vincolati al presente CCL.
- j) verificare il rispetto dell'art. 15 relativo al lavoro in subappalto.

³ Le decisioni della CPC sono prese a maggioranza. In caso di mancato accordo, oppure quando le decisioni non possono essere prese nella forma prevista, le vertenze saranno sottoposte al Collegio Arbitrale di cui all'articolo 6 del presente CCL quale istanza di ricorso.

⁴ La CPC può costituire delle Sottocommissioni Regionali, incaricate di svolgere attività di sorveglianza.

⁵ Le ditte firmatarie del CCL sono tenute a mettere a disposizione della CPC o delle Sottocommissioni Regionali le liste o registri di paga, i conteggi per i contributi sociali e tutta la documentazione necessaria.

⁶ I membri ed i supplenti della CPC o delle Sottocommissioni Regionali sono tenuti a mantenere il segreto su quanto vengono a conoscenza durante lo svolgimento dei loro compiti.

⁷ La CPC stabilisce e notifica le sanzioni al contravventore del contratto.

⁸ Contro le decisioni della CPC è data possibilità di ricorso entro 30 giorni dalla comunicazione, al Collegio Arbitrale o all'Arbitro Unico.

Art. 5 Sentenze

¹ Ricontrata la violazione di disposizioni del CCL, la CPC invita la parte inadempiente ad assolvere immediatamente i propri impegni contrattuali.

² In caso di gravi e manifeste inadempienze la CPC, possibilmente attraverso l'Ufficio Presidenziale, può ordinare la sospensione dei lavori sui cantieri, quale misura provvisoria.

³ La CPC è autorizzata a decretare le seguenti sanzioni:

- a) ammonimento scritto;
- b) pena convenzionale:
 - I. in casi di mancata concessione di prestazioni pecuniarie fino ad un massimo pari all'importo della prestazione dovuta;
 - II. in caso di inosservanza del divieto relativo al lavoro abusivo fino ad un massimo di fr. 3'000.--;
 - III. in tutti gli altri casi fino ad un massimo di fr. 50'000.--; se la pretesa è di ordine finanziario la multa può ammontare fino al valore della pretesa dovuta.

⁴ La multa convenzionale dev'essere versata alla CPC entro 30 giorni.

⁵ La parte inadempiente deve, di regola, assumersi le spese procedurali.

⁶ La decisione della CPC dovrà indicare i mezzi giuridici di ricorso.

Art. 6 Collegio Arbitrale

¹ È costituito un Collegio Arbitrale quale istanza di ricorso nelle controversie riguardanti imprenditori o operai affiliati ad una delle parti firmatarie del CCL.

Esso è composto da tre membri e cioè da:

- a) un presidente designato dal Presidente del tribunale di Appello del cantone Ticino;
- b) un membro designato dall'Associazione svizzera dei fabbricanti di mobili e serramenti, sezione Ticino;
- c) un membro designato alternativamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL.

² Il Presidente del Tribunale di Appello del cantone Ticino designa un supplente del presidente, l'Associazione Svizzera dei fabbricanti di mobili e serramenti un supplente e le organizzazioni sindacali un supplente. I supplenti sostituiscono i membri impediti, assenti o recusati.

³ I componenti del Collegio Arbitrale e i loro supplenti rimangono in carica finché le parti contraenti non ne disporranno il rinnovo.

⁴ Il Collegio può addossare alla parte soccombente in tutto o in parte le spese della procedura. Il giudizio è pronunciato a maggioranza.

⁵ Un regolamento speciale, parte integrante del presente CCL (Appendice 1), stabilisce il funzionamento del Collegio e la procedura da seguire nell'istruzione e nelle decisioni delle controversie.

⁶ Il Collegio Arbitrale:

- a) decide i ricorsi presentati contro le decisioni della CPC delle falegnamerie;
- b) decide tutte le controversie che possono sorgere in relazione all'interpretazione o all'applicazione del CCL che non potessero essere evase dalla CPC.

⁷ Il giudizio è inappellabile ed è pronunciato secondo diritto. La procedura è stabilita da apposito regolamento. Il Collegio Arbitrale regola liberamente la procedura ove il regolamento sia silente.

⁸ Le parti devono essere sentite oralmente o per iscritto; nel caso di mancata comparsa o di decorrenza infruttuosa del termine per la presentazione delle osservazioni scritte, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte o in base agli atti.

⁹ Il Collegio apprezza liberamente i fatti, può assumere d'ufficio tutte le prove che ritenesse utili per il suo convincimento e decide liberamente sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

¹⁰ Tutti coloro che sono vincolati dal CCL sono tenuti a mettere a disposizione del Collegio Arbitrale i libri contabili e tutta la documentazione richiesta.

¹¹ I membri del Collegio sono tenuti a mantenere il segreto su tutto ciò che vengono a conoscere durante l'istruzione delle vertenze.

Art. 7 Arbitro Unico

¹ Nelle controversie riguardanti un imprenditore non affiliato all'Associazione svizzera dei fabbricanti di mobili e serramenti o un lavoratore non affiliato ad una organizzazione sindacale firmataria del presente CCL, il giudizio è pronunciato da un Arbitro Unico, designato dal Presidente del Tribunale di Appello del cantone Ticino finché le parti contraenti non ne disporranno il rinnovo.

² Per le competenze, la procedura e le spese è applicabile, per analogia, l'articolo 6.

Art. 8 Destinazione delle multe

Le multe vanno a favore della CPC delle falegnamerie, la quale provvede all'incasso.

Art. 9 Contributo professionale

¹ Per la copertura delle spese derivanti dall'introduzione ed applicazione del CCL, nonché per sviluppare azioni tendenti al miglioramento della qualifica professionale ed alla difesa degli interessi generali della professione, è istituito un contributo professionale annuo, da versare alla CPC, del seguente ammontare:

- a) per tutte le falegnamerie affiliate all'Associazione svizzera fabbricanti di mobili e serramenti, sezione Ticino, lo 0,30 ‰ (zero trenta per mille) dei salari versati l'anno precedente;
- b) per tutte le falegnamerie del cantone Ticino, non affiliate all'Associazione svizzera fabbricanti di mobili e serramenti, sezione Ticino, firmatarie del CCL, fr. 250.— quale tassa base più il 3 ‰ (tre per mille) dei salari versati durante l'anno precedente;
- c) per i lavoratori (apprendisti compresi):
l'1% (uno per cento) del salario sottoposto ai premi AVS (tredicesima compresa).
Sottostanno a questo obbligo anche i lavoratori al beneficio dell'AVS e gli apprendisti non ancora assoggettati ai premi AVS.

² Il datore di lavoro è obbligato a trattenere sul salario del lavoratore il contributo professionale dell'1% e a riversarlo alla CPC secondo le modalità da essa stabilite.

³ È fatto divieto alle ditte di assumere a proprio carico il contributo professionale dovuto dai lavoratori. Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di mancata trattenuta sul salario.

⁴ In caso di mancata notifica dei salari presunti entro i termini stabiliti dal segretariato, la CPC procederà ad una tassazione d'ufficio oltre che gravare quanto dovuto degli interessi di mora.

Art. 10 Dichiarazioni

¹ È introdotta un'apposita "Dichiarazione del pagamento dei contributi professionale" per le imprese che riversano regolarmente i contributi previsti dall'art. 9 cpv. 1 CCL-TI.

² È introdotta un'apposita "Dichiarazione del rispetto del CCL di categoria" per le imprese che previa verifica del rapporto di autocertificazione ed eventuale controllo aziendale, rispettano i disposti contrattuali.

³ Sarà considerata come non firmataria del CCL-TI la ditta non affiliata all'Associazione svizzera dei fabbricanti di mobili e serramenti, sezione Ticino, che non ha versato i contributi professionali di cui all'articolo 9 cpv. 1 del presente CCL. A queste ditte non verrà rilasciata la dichiarazione prevista al capoverso 1 del presente articolo.

Art. 11 Proventi e destinazione

L'introito totale della CPC, dedotto il ristorno alle parti contraenti, verrà utilizzato:

- a) per sopperire agli oneri derivanti dal suo funzionamento, da quello del Collegio Arbitrale e dell'Arbitro Unico;
- b) per le spese di formazione e perfezionamento professionale (vedi appendice 4);
- c) per l'adempimento di altri compiti di natura preminentemente sociale.

Art. 12 Regolamento

A norma dell'articolo 4 cpv. 1 CCL del presente CCL le parti contraenti emaneranno un apposito regolamento.

Disposizioni materiali

Art. 13 Aumenti salariali - minimi contrattuali e salario mensile

¹ Salari minimi contrattuali: i salari minimi contrattuali sono riportati nell'appendice 2, allegata al presente contratto.

² Aumenti salariali: i relativi salari saranno definiti al momento opportuno dalle parti contraenti e comunicati dalla CPC per il tramite di una circolare.

³ Salario mensile: il sistema del salario mensile è mantenuto in forma obbligatoria.

⁴ Coefficiente di tramutazione: il coefficiente di tramutazione del salario orario in annuale è di 2320 (per tutta la durata contrattuale).

Art. 14 Durata del lavoro

¹ La durata media settimanale del lavoro è fissata a 41 ½ ore da ripartire dal lunedì al venerdì.

² La CPC stabilisce ogni anno una tabella delle ore mensili possibili, riservata la facoltà ad ogni singola azienda di introdurre un orario aziendale flessibile conformemente all'articolo 8, rispettivamente per i quadri come da articolo 17 cpv. 3 lettera b) del CCL-CH.

Art. 15 Lavoro in subappalto e responsabilità solidale

¹ Se un imprenditore e/o promotore appaltatore affida l'esecuzione di parte dei lavori o di tutti i lavori di un'opera che rientrano nel campo di applicazione del CCL a uno o più subappaltatori, è tenuto a stipulare con ognuno di essi un contratto scritto di subappalto debitamente sottoscritto dal subappaltatore.

² In mancanza di un contratto di subappalto sottoscritto fra le parti e conforme a quanto indicato all'art. 15 cpv. 1, l'appaltatore può essere ritenuto solidalmente responsabile con il subappaltatore per il mancato rispetto del presente CCL nel subappalto in questione e, oltre ad essere sanzionato per la violazione dell'art. 15 cpv. 1 CCL-TI, venir condannato al pagamento delle sanzioni che sono state inflitte o avrebbero dovuto essere inflitte al subappaltatore. In tal caso l'appaltatore deve essere coinvolto nelle procedure previste dal CCL-TI a carico del subappaltatore con i medesimi diritti di quest'ultimo.

³ La CPC può in ogni momento chiedere all'appaltatore o al subappaltatore di produrre una copia del contratto di subappalto per verificarne l'esistenza e la conformità con l'art. 15 cpv. 1 CCL-TI.

⁴ Si richiamano i contenuti dell'art. 5 della LDist (Responsabilità Solidale).

Art. 16 Lavoro su chiamata e tempo parziale

¹ Il lavoro su chiamata è proibito.

² I contratti di lavoro a tempo parziale saranno ritenuti validi unicamente se prevedranno preliminarmente nell'ordine: il grado d'occupazione, i giorni della settimana d'impiego e la fascia oraria d'impiego prevista. Il datore di lavoro è responsabile della registrazione delle ore di lavoro svolte. Tale registrazione deve essere firmata dal collaboratore almeno una volta al mese. Il datore di lavoro dovrà produrre trimestralmente alla Commissione Paritetica copie delle buste paga e dei relativi bonifici bancari. Andranno inoltre rispettate le condizioni relative al pagamento del salario.

³ I contratti di lavoro a tempo parziale dovranno venir autorizzati dalla CPC.

Art. 17 Personale interinale e assunzioni d'impiego

¹ La messa a disposizione della manodopera da parte di agenzie di collocamento come pure l'assunzione di lavoratori attraverso le assunzioni d'impiego è disciplinata in funzione del numero del personale presente sul cantiere o in fabbrica, secondo i seguenti parametri:

- a) da 1 a 5 lavoratori, è ammesso il prestito o l'assunzione d'impiego di 1 lavoratore;
- b) tra 6 e 10 lavoratori, è ammesso il prestito o l'assunzione d'impiego di 2 lavoratori;
- c) oltre i 10 lavoratori, è ammesso il prestito massimo del 20%.

² Queste condizioni vengono derogate in caso di lavori che sottostanno alla LCPubb.

Art. 18 Vacanze collettive

La CPC può stabilire uno o più periodi di vacanze collettive, obbligatori per tutte le ditte, salvo deroghe da essa concesse.

Art. 19 Salario in caso di malattia

¹ In deroga all'obbligo di pagamento del salario in caso di malattia, il datore di lavoro deve assicurare i suoi lavoratori per un'indennità giornaliera di malattia ai sensi dei capoversi 2 e 3 del presente articolo.

Le condizioni d'assicurazione dovranno rispettare le disposizioni della LaMal e prevedere in ogni caso la possibilità di passaggio all'assicurazione individuale quando cessa il rapporto di lavoro. La compagnia d'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 in caso di malattia. Il contratto collettivo di assicurazione deve essere stipulato con una cassa malati riconosciuta.

² Il datore di lavoro deve garantire al lavoratore inabile causa malattia un salario mensile netto pari a quello che il lavoratore avrebbe percepito lavorando normalmente.

³ Per garantire il salario mensile netto in caso di malattia, il datore di lavoro deve stipulare:

- a) un'assicurazione malattia che garantisca un'indennità giornaliera dell'80% del salario lordo a partire dal secondo giorno di inabilità al lavoro;
- b) un'assicurazione complementare che garantisca:
 - I. un'indennità giornaliera del 10% del salario lordo a partire dal secondo giorno d'inabilità al lavoro;
 - II. un'indennità giornaliera del 90% del salario lordo per il giorno di carenza.

⁴ Il premio per l'assicurazione malattia e quella complementare (vedi lettere a e b precedenti) è ripartito tra datore di lavoro e lavoratore nella misura del 50%.

⁵ In deroga all'articolo 19 cpv. 3 lett. a) CCL-TI, è data la facoltà al datore di lavoro di differire l'inizio delle prestazioni di 30 giorni al massimo per ogni caso di malattia. In casi eccezionali, la CPC può concedere delle deroghe.

⁶ Se vi è un differimento delle prestazioni la perdita di guadagno è a carico del datore di lavoro.

⁷ Se l'assicurazione collettiva prevede prestazioni differite dell'indennità giornaliera, le condizioni di assicurazione devono essere tali da non mettere il lavoratore uscito dall'assicurazione collettiva in una situazione peggiore di quella di un'assicurazione malattia senza premi differiti; in altre parole il termine di attesa è di un giorno al massimo.

⁸ La durata del diritto al percepimento dell'indennità deve essere di 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi; nel caso di tubercolosi, l'indennità deve essere concessa per 1800 giorni nell'arco di 7 anni consecutivi.

⁹ Se a causa di malattia l'incapacità lavorativa dura più di tre giorni, il lavoratore deve presentare, senza essere sollecitato, un certificato medico.

Art. 20 Salario in caso d'infortunio

¹ Anche in caso d'infortunio il datore di lavoro deve garantire al lavoratore inabile il salario mensile netto pari a quello che egli avrebbe percepito lavorando normalmente.

² Poiché la SUVA riconosce l'80% del salario lordo, il datore di lavoro deve stipulare un'assicurazione complementare che garantisca:

- a) un'indennità giornaliera dell'80% del salario lordo dei giorni di carenza SUVA;
- b) un'indennità giornaliera del 10% del salario lordo a partire dal primo giorno di inabilità al lavoro per infortunio.

³ Il premio per la copertura di cui alle lettere a) e b) precedentemente citate è ripartito tra datore di lavoro e lavoratore nella misura del 50%.

⁴ Se la SUVA riduce o rifiuta di concedere le prestazioni a causa di colpe nell'avvenimento infortunistico o a causa di pericoli eccezionali o di atti temerari, l'obbligo di prestazioni finanziarie da parte del datore di lavoro viene ridotto della stessa entità.

⁵ Se a causa d'infortunio, l'incapacità lavorativa dura più di tre giorni, il lavoratore deve presentare, senza essere sollecitato, un certificato medico.

Durata del contratto collettivo di lavoro

Art. 21 Durata del contratto collettivo di lavoro

Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2018 e scadrà il 31 dicembre 2020.

Bellinzona, 21 febbraio 2018

Associazione Svizzera Fabbricanti Mobili e Serramenti

Thomas Iten

Mario Fellner

Associazione Svizzera Fabbricanti Mobili e Serramenti
Sezione Ticino

Renato Scerpella

Nicola Giudicetti

Sindacato Unia, Berna

Vania Alleva

Aldo Ferrari

Sindacato Unia
Regione Ticino

Enrico Borelli

Igor Cima

Sindacato Syna

Arno Kerst

Hans Maissen

Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

Renato Ricciardi

Paolo Locatelli

Appendice 1 - Procedura davanti al Collegio Arbitrale

Art. 1 Registrazione atti

I ricorsi e le proposte di multa sono registrati e numerati in ordine cronologico; nel registro sono indicate le date della presentazione e della decisione.

Art. 2 Procedura in generale

La procedura è scritta o orale.

È facoltà del Collegio di chiedere osservazioni scritte oppure di convocare le parti a una discussione orale. E esso può convocare le parti a una discussione orale dopo la presentazione alle osservazioni scritte.

Art. 3 Procedura orale

¹ Citazione: la citazione è spedita almeno 7 giorni prima della discussione ed è firmata dal presidente. Essa indica la conseguenza della mancata comparsa.

² Comparsa: le parti possono comparire personalmente o farsi rappresentare da un procuratore.

³ La discussione è diretta dal presidente; espongono le loro ragioni prima il ricorrente e poi il rappresentante della CPC.

Sono ammesse la replica e la duplica.

⁴ Conseguenza della mancata comparsa: se una parte non compare, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte.

Art. 4 Procedura orale e verbale

¹ Il verbale della discussione contiene:

- a) il nome, il cognome e domicilio degli arbitri;
- b) il nome, il cognome e domicilio del ricorrente e del rappresentante della CPC;
- c) le date del ricorso e della decisione impugnata;
- d) i punti di questione che devono essere giudicati;
- e) il termine entro il quale il giudizio deve essere pronunciato;
- f) le prove chieste dalle parti;
- g) le ragioni delle parti, succintamente indicate.

² Il verbale è firmato dai componenti e dai membri del Collegio.

Art. 5 Procedura scritta

¹ Termine: ricevuto il ricorso o la proposta di multa, alla CPC o al contravventore è assegnato un termine di almeno 10 giorni per la presentazione delle osservazioni scritte.

² Termine alla controparte: ricevute le osservazioni scritte, alla controparte è assegnato un termine di almeno 10 giorni per le controsservazioni.

³ Conseguenza della mancata presentazione dell'atto scritto: se il termine assegnato decorre infruttuosamente, il Collegio pronuncia il suo giudizio. L'ordinanza con la quale si assegna il termine in conformità ai capoversi 1 e 2 deve indicare le conseguenze della mancata tempestiva presentazione dell'atto scritto.

Art. 6 Relatore

In casi particolarmente complessi, il presidente può designare un membro relatore.

Art. 7 Prove

Le parti possono produrre nuovi documenti e indicare nuove prove. Il Collegio decide sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

Art. 8 Potere d'esame - indagine d'ufficio

Il Collegio apprezza liberamente i fatti, decide con equità e può assumere d'ufficio tutte le prove che reputa necessarie e utili.

Art. 9 Assunzione delle prove

¹ Le parti possono essere citate all'udienza durante la quale sono assunte le prove ammesse.

² L'interrogazione del testimone è diretta dal presidente del Collegio; le parti possono porre domande.

³ Dell'assunzione delle prove viene tenuto un succinto verbale.

Art. 10 Giudizio

Il giudizio è pronunciato a maggioranza, dopo deliberazione collegiale dei membri del Collegio. Esso contiene:

- a) la data;
- b) il nome, cognome e domicilio degli arbitri;
- c) il nome, cognome e domicilio del ricorrente;
- d) la data della decisione impugnata;
- e) la data della discussione;
- f) le domande delle parti;
- g) i punti di questione;
- h) una breve motivazione;
- i) il dispositivo.

Il giudizio è firmato dal presidente e dai membri del Collegio.

Art. 11 Notificazione del giudizio

Il giudizio è notificato al ricorrente o al suo rappresentante e alla CPC.
Una copia di ogni giudizio è conservata dal Collegio.

Art. 12 Restituzione dei documenti

I documenti presentati dalle parti o richiesti a terzi sono restituiti entro 10 giorni.

Art. 13 Modo di intimazione

Le citazioni e il giudizio sono intimati alle parti per mezzo di lettera raccomandata.

Bellinzona, 21 febbraio 2018

Associazione Svizzera Fabbricanti Mobili e Serramenti

Thomas Iten

Mario Fellner

Associazione Svizzera Fabbricanti Mobili e Serramenti
Sezione Ticino

Renato Scerpella

Nicola Giudicetti

Sindacato Unia, Berna

Vania Alleva

Aldo Ferrari

Sindacato Unia
Regione Ticino

Enrico Borelli

Igor Cima

Sindacato Syna

Arno Kerst

Hans Maissen

Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

Renato Ricciardi

Paolo Locatelli

Appendice 2 – Salari orari minimi dal 1° gennaio 2018

1. Salari previsti dal CCL-CH

Conformemente a quanto previsto all'appendice I del CCL-CH per la determinazione dei salari minimi delle classi salariali dei lavoratori qualificati, posatori specializzati e i posatori si considerano in primo luogo gli anni di esperienza professionale.

| Classe salariale | 20 anni di età o 1° anno di esperienza | 21 anni di età o 2° anno di esperienza | 22 anni di età o 3° anno di esperienza | 23 anni di età o 4° anno di esperienza | dai 24 anni |
|--|---|---|---|--|----------------|
| Qualificati con attestato federale di capacità o riconosciuti dal datore di lavoro come qualificati | Fr. 22.30 | Fr. 23.35 | Fr. 24.45 | Fr. 25.80 | Fr. 27.20 |
| Posatore specializzato lavoratore qualificato costantemente occupato sui cantieri che dispone del diploma "montatore ASFM" o "montatore costruzione di finestre FFF-ASFMS" | Fr. 23.65 | Fr. 24.80 | Fr. 25.95 | Fr. 27.40 | Fr. 28.85 |
| Posatori lavoratori qualificati prevalentemente occupati sui cantieri | Fr. 22.95 | Fr. 24.10 | Fr. 25.20 | Fr. 26.60 | Fr. 28.-- |

Solo qualora gli anni di esperienza non fossero determinabili, il criterio decisivo è l'età

In quest'ultima ipotesi, il diritto al passaggio di salario entra in vigore a partire dal 1° gennaio dell'anno in cui il lavoratore compie gli anni secondo la tabella sopra riportata

Esempio:

coloro che compiono 23 anni il 17 settembre (esempio: classificati "qualificati") percepiranno fr. 25.80 l'ora a partire dal 1° gennaio del medesimo anno.

Di contro, per le restanti categorie si considera ancora unicamente l'età del lavoratore.

| Classe salariale | fino a 20 anni | 21 anni | 22 anni | 23 anni | 24 anni |
|--|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Quadri vedi art. 17 cpv 3 lett b) CCL-CH | | | | | Fr. 29.40 |
| Ausiliari / CFP lavoratori non specializzati o con perfezionamento professionale "falegnami CFP con formazione biennale" | Fr. 19.85 | Fr. 20.55 | Fr. 21.50 | Fr. 22.40 | Fr. 23.35 |
| Manovali lavoratori senza conoscenze professionali lavoratori che sono da più di due anni alle dipendenze della medesima ditta e che sono classificati "manovali" devono essere automaticamente inseriti alla classe salariale superiore "ausiliari", evidentemente con il relativo adeguamento salariale | Fr. 19.40 | Fr. 19.85 | Fr. 20.25 | Fr. 20.70 | Fr. 22.20 |
| Aiuto posatori | Fr. 19.75 | Fr. 21.-- | Fr. 22.20 | Fr. 23.45 | Fr. 24.70 |

Il diritto al passaggio di salario entra in vigore a partire dal 1° gennaio dell'anno in cui il lavoratore compie gli anni secondo la tabella sopra riportata

2. Salari minimi per apprendisti

¹ Le parti contraenti cantonali hanno accordato di fissare dei salari minimi per gli apprendisti falegnami, validi per tutti i contratti di tirocinio sottoscritti dall'anno scolastico 2018-2019:

| APPRENDISTI AFC | |
|---|--------------|
| 1° anno | Fr. 400.-- |
| 2° anno | Fr. 800.-- |
| 3° anno | Fr. 1'200.-- |
| 4° anno (con esame intermedio superato) | Fr. 1'700.-- |
| 4° anno (con esame intermedio non superato) | Fr. 1'200.-- |

| APPRENDISTI CFP | |
|-----------------|------------|
| 1° anno | Fr. 400.-- |
| 2° anno | Fr. 800.-- |

² Gli apprendisti hanno diritto:

- a) a cinque settimane di vacanze pagate all'anno (solo fino al compimento del 20^{mo} anno di età);
- b) alla tredicesima mensilità;
- c) alle spese per il vitto, l'alloggio e di viaggio in caso di trasferta;
- d) ai supplementi per il lavoro straordinario.

³ Alla Commissione Paritetica Cantonale (CPC) è demandato lo studio di tutti i problemi inerenti alla formazione degli apprendisti, con facoltà di fare raccomandazioni.

Bellinzona, 21 febbraio 2018

Associazione Svizzera Fabbricanti Mobili e Serramenti

Thomas Iten

Mario Fellner

Associazione Svizzera Fabbricanti Mobili e Serramenti
Sezione Ticino

Renato Scerpella

Nicola Giudicetti

Sindacato Unia, Berna

Vania Alleva

Aldo Ferrari

Sindacato Unia
Regione Ticino

Enrico Borelli

Igor Cima

Sindacato Syna

Arno Kerst

Hans Maissen

Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

Renato Ricciardi

Paolo Locatelli

Appendice 3 - Tabella di trasformazione del salario orario in salario mensile e annuale

NOTA BENE:

per ottenere il salario mensile va innanzitutto calcolato il salario annuale, che va poi diviso per 13 (mensilità); per ottenere il salario annuale si moltiplica il salario orario per il coefficiente, da inizio 2018 pari a 2320.

Esempio:

Salario orario: 24.30 fr

Salario annuale: 24.30 fr * 2320 = 56'376 fr

Salario mensile: 56'376 fr / 13 = 4'336.62 fr

| Salario orario | Salario annuo | Salario mensile | Salario orario | Salario annuo | Salario mensile | Salario orario | Salario annuo | Salario mensile | Salario orario | Salario annuo | Salario mensile |
|----------------|---------------|-----------------|----------------|---------------|-----------------|----------------|---------------|-----------------|----------------|---------------|-----------------|
| 19.00 | 44'080.00 | 3'390.77 | 21.30 | 49'416.00 | 3'801.23 | 23.60 | 54'752.00 | 4'211.69 | 26.00 | 60'320.00 | 4'640.00 |
| 19.05 | 44'196.00 | 3'399.69 | 21.35 | 49'532.00 | 3'810.15 | 23.65 | 54'868.00 | 4'220.62 | 26.10 | 60'552.00 | 4'657.85 |
| 19.10 | 44'312.00 | 3'408.62 | 21.40 | 49'648.00 | 3'819.08 | 23.70 | 54'984.00 | 4'229.54 | 26.15 | 60'668.00 | 4'666.77 |
| 19.15 | 44'428.00 | 3'417.54 | 21.45 | 49'764.00 | 3'828.00 | 23.75 | 55'100.00 | 4'238.46 | 26.20 | 60'784.00 | 4'675.69 |
| 19.20 | 44'544.00 | 3'426.46 | 21.50 | 49'880.00 | 3'836.92 | 23.80 | 55'216.00 | 4'247.38 | 26.25 | 60'900.00 | 4'684.62 |
| 19.25 | 44'660.00 | 3'435.38 | 21.55 | 49'996.00 | 3'845.85 | 23.85 | 55'332.00 | 4'256.31 | 26.30 | 61'016.00 | 4'693.54 |
| 19.30 | 44'776.00 | 3'444.31 | 21.60 | 50'112.00 | 3'854.77 | 23.90 | 55'448.00 | 4'265.23 | 26.35 | 61'132.00 | 4'702.46 |
| 19.35 | 44'892.00 | 3'453.23 | 21.65 | 50'228.00 | 3'863.69 | 23.95 | 55'564.00 | 4'274.15 | 26.40 | 61'248.00 | 4'711.38 |
| 19.40 | 45'008.00 | 3'462.15 | 21.70 | 50'344.00 | 3'872.62 | 24.00 | 55'680.00 | 4'283.08 | 26.45 | 61'364.00 | 4'720.31 |
| 19.45 | 45'124.00 | 3'471.08 | 21.75 | 50'460.00 | 3'881.54 | 24.05 | 55'796.00 | 4'292.00 | 26.50 | 61'480.00 | 4'729.23 |
| 19.50 | 45'240.00 | 3'480.00 | 21.80 | 50'576.00 | 3'890.46 | 24.10 | 55'912.00 | 4'300.92 | 26.55 | 61'596.00 | 4'738.15 |
| 19.55 | 45'356.00 | 3'488.92 | 21.85 | 50'692.00 | 3'899.38 | 24.15 | 56'028.00 | 4'309.85 | 26.60 | 61'712.00 | 4'747.08 |
| 19.60 | 45'472.00 | 3'497.85 | 21.90 | 50'808.00 | 3'908.31 | 24.20 | 56'144.00 | 4'318.77 | 26.65 | 61'828.00 | 4'756.00 |
| 19.65 | 45'588.00 | 3'506.77 | 21.95 | 50'924.00 | 3'917.23 | 24.25 | 56'260.00 | 4'327.69 | 26.70 | 61'944.00 | 4'764.92 |
| 19.70 | 45'704.00 | 3'515.69 | 22.00 | 51'040.00 | 3'926.15 | 24.30 | 56'376.00 | 4'336.62 | 26.75 | 62'060.00 | 4'773.85 |
| 19.75 | 45'820.00 | 3'524.62 | 22.05 | 51'156.00 | 3'935.08 | 24.35 | 56'492.00 | 4'345.54 | 26.80 | 62'176.00 | 4'782.77 |
| 19.80 | 45'936.00 | 3'533.54 | 22.10 | 51'272.00 | 3'944.00 | 24.40 | 56'608.00 | 4'354.46 | 26.85 | 62'292.00 | 4'791.69 |
| 19.85 | 46'052.00 | 3'542.46 | 22.15 | 51'388.00 | 3'952.92 | 24.45 | 56'724.00 | 4'363.38 | 26.90 | 62'408.00 | 4'800.62 |
| 19.90 | 46'168.00 | 3'551.38 | 22.20 | 51'504.00 | 3'961.85 | 24.50 | 56'840.00 | 4'372.31 | 26.95 | 62'524.00 | 4'809.54 |
| 19.95 | 46'284.00 | 3'560.31 | 22.25 | 51'620.00 | 3'970.77 | 24.55 | 56'956.00 | 4'381.23 | 27.00 | 62'640.00 | 4'818.46 |
| 20.00 | 46'400.00 | 3'569.23 | 22.30 | 51'736.00 | 3'979.69 | 24.60 | 57'072.00 | 4'390.15 | 27.05 | 62'756.00 | 4'827.38 |
| 20.05 | 46'516.00 | 3'578.15 | 22.35 | 51'852.00 | 3'988.62 | 24.65 | 57'188.00 | 4'399.08 | 27.10 | 62'872.00 | 4'836.31 |
| 20.10 | 46'632.00 | 3'587.08 | 22.40 | 51'968.00 | 3'997.54 | 24.70 | 57'304.00 | 4'408.00 | 27.15 | 62'988.00 | 4'845.23 |
| 20.15 | 46'748.00 | 3'596.00 | 22.45 | 52'084.00 | 4'006.46 | 24.75 | 57'420.00 | 4'416.92 | 27.20 | 63'104.00 | 4'854.15 |
| 20.20 | 46'864.00 | 3'604.92 | 22.50 | 52'200.00 | 4'015.38 | 24.80 | 57'536.00 | 4'425.85 | 27.25 | 63'220.00 | 4'863.08 |
| 20.25 | 46'980.00 | 3'613.85 | 22.55 | 52'316.00 | 4'024.31 | 24.85 | 57'652.00 | 4'434.77 | 27.30 | 63'336.00 | 4'872.00 |
| 20.30 | 47'096.00 | 3'622.77 | 22.60 | 52'432.00 | 4'033.23 | 24.90 | 57'768.00 | 4'443.69 | 27.35 | 63'452.00 | 4'880.92 |
| 20.35 | 47'212.00 | 3'631.69 | 22.65 | 52'548.00 | 4'042.15 | 24.95 | 57'884.00 | 4'452.62 | 27.40 | 63'568.00 | 4'889.85 |
| 20.40 | 47'328.00 | 3'640.62 | 22.70 | 52'664.00 | 4'051.08 | 25.00 | 58'000.00 | 4'461.54 | 27.45 | 63'684.00 | 4'898.77 |
| 20.45 | 47'444.00 | 3'649.54 | 22.75 | 52'780.00 | 4'060.00 | 25.05 | 58'116.00 | 4'470.46 | 27.50 | 63'800.00 | 4'907.69 |
| 20.50 | 47'560.00 | 3'658.46 | 22.80 | 52'896.00 | 4'068.92 | 25.10 | 58'232.00 | 4'479.38 | 27.55 | 63'916.00 | 4'916.62 |
| 20.55 | 47'676.00 | 3'667.38 | 22.85 | 53'012.00 | 4'077.85 | 25.15 | 58'348.00 | 4'488.31 | 27.60 | 64'032.00 | 4'925.54 |
| 20.60 | 47'792.00 | 3'676.31 | 22.90 | 53'128.00 | 4'086.77 | 25.20 | 58'464.00 | 4'497.23 | 27.65 | 64'148.00 | 4'934.46 |
| 20.65 | 47'908.00 | 3'685.23 | 22.95 | 53'244.00 | 4'095.69 | 25.25 | 58'580.00 | 4'506.15 | 27.70 | 64'264.00 | 4'943.38 |
| 20.70 | 48'024.00 | 3'694.15 | 23.00 | 53'360.00 | 4'104.62 | 25.30 | 58'696.00 | 4'515.08 | 27.75 | 64'380.00 | 4'952.31 |
| 20.75 | 48'140.00 | 3'703.08 | 23.05 | 53'476.00 | 4'113.54 | 25.35 | 58'812.00 | 4'524.00 | 27.80 | 64'496.00 | 4'961.23 |
| 20.80 | 48'256.00 | 3'712.00 | 23.10 | 53'592.00 | 4'122.46 | 25.40 | 58'928.00 | 4'532.92 | 27.85 | 64'612.00 | 4'970.15 |
| 20.85 | 48'372.00 | 3'720.92 | 23.15 | 53'708.00 | 4'131.38 | 25.45 | 59'044.00 | 4'541.85 | 27.90 | 64'728.00 | 4'979.08 |
| 20.90 | 48'488.00 | 3'729.85 | 23.20 | 53'824.00 | 4'140.31 | 25.50 | 59'160.00 | 4'550.77 | 27.95 | 64'844.00 | 4'988.00 |
| 20.95 | 48'604.00 | 3'738.77 | 23.25 | 53'940.00 | 4'149.23 | 25.55 | 59'276.00 | 4'559.69 | 28.00 | 64'960.00 | 4'996.92 |
| 21.00 | 48'720.00 | 3'747.69 | 23.30 | 54'056.00 | 4'158.15 | 25.60 | 59'392.00 | 4'568.62 | 28.05 | 65'076.00 | 5'005.85 |
| 21.05 | 48'836.00 | 3'756.62 | 23.35 | 54'172.00 | 4'167.08 | 25.65 | 59'508.00 | 4'577.54 | 28.10 | 65'192.00 | 5'014.77 |
| 21.10 | 48'952.00 | 3'765.54 | 23.40 | 54'288.00 | 4'176.00 | 25.70 | 59'624.00 | 4'586.46 | 28.15 | 65'308.00 | 5'023.69 |
| 21.15 | 49'068.00 | 3'774.46 | 23.45 | 54'404.00 | 4'184.92 | 25.75 | 59'740.00 | 4'595.38 | 28.20 | 65'424.00 | 5'032.62 |
| 21.20 | 49'184.00 | 3'783.38 | 23.50 | 54'520.00 | 4'193.85 | 25.80 | 59'856.00 | 4'604.31 | 28.25 | 65'540.00 | 5'041.54 |
| 21.25 | 49'300.00 | 3'792.31 | 23.55 | 54'636.00 | 4'202.77 | 25.95 | 60'204.00 | 4'631.08 | 28.30 | 65'656.00 | 5'050.46 |

| Salario orario | Salario annuo | Salario mensile | Salario orario | Salario annuo | Salario mensile | Salario orario | Salario annuo | Salario mensile | Salario orario | Salario annuo | Salario mensile |
|----------------|---------------|-----------------|----------------|---------------|-----------------|----------------|---------------|-----------------|----------------|---------------|-----------------|
| 28.35 | 65'772.00 | 5'059.38 | 31.60 | 73'312.00 | 5'639.38 | 34.85 | 80'852.00 | 6'219.38 | 38.10 | 88'392.00 | 6'799.38 |
| 28.40 | 65'888.00 | 5'068.31 | 31.65 | 73'428.00 | 5'648.31 | 34.90 | 80'968.00 | 6'228.31 | 38.15 | 88'508.00 | 6'808.31 |
| 28.45 | 66'004.00 | 5'077.23 | 31.70 | 73'544.00 | 5'657.23 | 34.95 | 81'084.00 | 6'237.23 | 38.20 | 88'624.00 | 6'817.23 |
| 28.50 | 66'120.00 | 5'086.15 | 31.75 | 73'660.00 | 5'666.15 | 35.00 | 81'200.00 | 6'246.15 | 38.25 | 88'740.00 | 6'826.15 |
| 28.55 | 66'236.00 | 5'095.08 | 31.80 | 73'776.00 | 5'675.08 | 35.05 | 81'316.00 | 6'255.08 | 38.30 | 88'856.00 | 6'835.08 |
| 28.60 | 66'352.00 | 5'104.00 | 31.85 | 73'892.00 | 5'684.00 | 35.10 | 81'432.00 | 6'264.00 | 38.35 | 88'972.00 | 6'844.00 |
| 28.65 | 66'468.00 | 5'112.92 | 31.90 | 74'008.00 | 5'692.92 | 35.15 | 81'548.00 | 6'272.92 | 38.40 | 89'088.00 | 6'852.92 |
| 28.70 | 66'584.00 | 5'121.85 | 31.95 | 74'124.00 | 5'701.85 | 35.20 | 81'664.00 | 6'281.85 | 38.45 | 89'204.00 | 6'861.85 |
| 28.75 | 66'700.00 | 5'130.77 | 32.00 | 74'240.00 | 5'710.77 | 35.25 | 81'780.00 | 6'290.77 | 38.50 | 89'320.00 | 6'870.77 |
| 28.80 | 66'816.00 | 5'139.69 | 32.05 | 74'356.00 | 5'719.69 | 35.30 | 81'896.00 | 6'299.69 | 38.55 | 89'436.00 | 6'879.69 |
| 28.85 | 66'932.00 | 5'148.62 | 32.10 | 74'472.00 | 5'728.62 | 35.35 | 82'012.00 | 6'308.62 | 38.60 | 89'552.00 | 6'888.62 |
| 28.90 | 67'048.00 | 5'157.54 | 32.15 | 74'588.00 | 5'737.54 | 35.40 | 82'128.00 | 6'317.54 | 38.65 | 89'668.00 | 6'897.54 |
| 28.95 | 67'164.00 | 5'166.46 | 32.20 | 74'704.00 | 5'746.46 | 35.45 | 82'244.00 | 6'326.46 | 38.70 | 89'784.00 | 6'906.46 |
| 29.00 | 67'280.00 | 5'175.38 | 32.25 | 74'820.00 | 5'755.38 | 35.50 | 82'360.00 | 6'335.38 | 38.75 | 89'900.00 | 6'915.38 |
| 29.05 | 67'396.00 | 5'184.31 | 32.30 | 74'936.00 | 5'764.31 | 35.55 | 82'476.00 | 6'344.31 | 38.80 | 90'016.00 | 6'924.31 |
| 29.10 | 67'512.00 | 5'193.23 | 32.35 | 75'052.00 | 5'773.23 | 35.60 | 82'592.00 | 6'353.23 | 38.85 | 90'132.00 | 6'933.23 |
| 29.15 | 67'628.00 | 5'202.15 | 32.40 | 75'168.00 | 5'782.15 | 35.65 | 82'708.00 | 6'362.15 | 38.90 | 90'248.00 | 6'942.15 |
| 29.20 | 67'744.00 | 5'211.08 | 32.45 | 75'284.00 | 5'791.08 | 35.70 | 82'824.00 | 6'371.08 | 38.95 | 90'364.00 | 6'951.08 |
| 29.25 | 67'860.00 | 5'220.00 | 32.50 | 75'400.00 | 5'800.00 | 35.75 | 82'940.00 | 6'380.00 | 39.00 | 90'480.00 | 6'960.00 |
| 29.30 | 67'976.00 | 5'228.92 | 32.55 | 75'516.00 | 5'808.92 | 35.80 | 83'056.00 | 6'388.92 | 39.05 | 90'596.00 | 6'968.92 |
| 29.35 | 68'092.00 | 5'237.85 | 32.60 | 75'632.00 | 5'817.85 | 35.85 | 83'172.00 | 6'397.85 | 39.10 | 90'712.00 | 6'977.85 |
| 29.40 | 68'208.00 | 5'246.77 | 32.65 | 75'748.00 | 5'826.77 | 35.90 | 83'288.00 | 6'406.77 | 39.15 | 90'828.00 | 6'986.77 |
| 29.45 | 68'324.00 | 5'255.69 | 32.70 | 75'864.00 | 5'835.69 | 35.95 | 83'404.00 | 6'415.69 | 39.20 | 90'944.00 | 6'995.69 |
| 29.50 | 68'440.00 | 5'264.62 | 32.75 | 75'980.00 | 5'844.62 | 36.00 | 83'520.00 | 6'424.62 | 39.25 | 91'060.00 | 7'004.62 |
| 29.55 | 68'556.00 | 5'273.54 | 32.80 | 76'096.00 | 5'853.54 | 36.05 | 83'636.00 | 6'433.54 | 39.30 | 91'176.00 | 7'013.54 |
| 29.60 | 68'672.00 | 5'282.46 | 32.85 | 76'212.00 | 5'862.46 | 36.10 | 83'752.00 | 6'442.46 | 39.35 | 91'292.00 | 7'022.46 |
| 29.65 | 68'788.00 | 5'291.38 | 32.90 | 76'328.00 | 5'871.38 | 36.15 | 83'868.00 | 6'451.38 | 39.40 | 91'408.00 | 7'031.38 |
| 29.70 | 68'904.00 | 5'300.31 | 32.95 | 76'444.00 | 5'880.31 | 36.20 | 83'984.00 | 6'460.31 | 39.45 | 91'524.00 | 7'040.31 |
| 29.75 | 69'020.00 | 5'309.23 | 33.00 | 76'560.00 | 5'889.23 | 36.25 | 84'100.00 | 6'469.23 | 39.50 | 91'640.00 | 7'049.23 |
| 29.80 | 69'136.00 | 5'318.15 | 33.05 | 76'676.00 | 5'898.15 | 36.30 | 84'216.00 | 6'478.15 | 39.55 | 91'756.00 | 7'058.15 |
| 29.85 | 69'252.00 | 5'327.08 | 33.10 | 76'792.00 | 5'907.08 | 36.35 | 84'332.00 | 6'487.08 | 39.60 | 91'872.00 | 7'067.08 |
| 29.90 | 69'368.00 | 5'336.00 | 33.15 | 76'908.00 | 5'916.00 | 36.40 | 84'448.00 | 6'496.00 | 39.65 | 91'988.00 | 7'076.00 |
| 29.95 | 69'484.00 | 5'344.92 | 33.20 | 77'024.00 | 5'924.92 | 36.45 | 84'564.00 | 6'504.92 | 39.70 | 92'104.00 | 7'084.92 |
| 30.00 | 69'600.00 | 5'353.85 | 33.25 | 77'140.00 | 5'933.85 | 36.50 | 84'680.00 | 6'513.85 | 39.75 | 92'220.00 | 7'093.85 |
| 30.05 | 69'716.00 | 5'362.77 | 33.30 | 77'256.00 | 5'942.77 | 36.55 | 84'796.00 | 6'522.77 | 39.80 | 92'336.00 | 7'102.77 |
| 30.10 | 69'832.00 | 5'371.69 | 33.35 | 77'372.00 | 5'951.69 | 36.60 | 84'912.00 | 6'531.69 | 39.85 | 92'452.00 | 7'111.69 |
| 30.15 | 69'948.00 | 5'380.62 | 33.40 | 77'488.00 | 5'960.62 | 36.65 | 85'028.00 | 6'540.62 | 39.90 | 92'568.00 | 7'120.62 |
| 30.20 | 70'064.00 | 5'389.54 | 33.45 | 77'604.00 | 5'969.54 | 36.70 | 85'144.00 | 6'549.54 | 39.95 | 92'684.00 | 7'129.54 |
| 30.25 | 70'180.00 | 5'398.46 | 33.50 | 77'720.00 | 5'978.46 | 36.75 | 85'260.00 | 6'558.46 | 40.00 | 92'800.00 | 7'138.46 |
| 30.30 | 70'296.00 | 5'407.38 | 33.55 | 77'836.00 | 5'987.38 | 36.80 | 85'376.00 | 6'567.38 | 40.05 | 92'916.00 | 7'147.38 |
| 30.35 | 70'412.00 | 5'416.31 | 33.60 | 77'952.00 | 5'996.31 | 36.85 | 85'492.00 | 6'576.31 | 40.10 | 93'032.00 | 7'156.31 |
| 30.40 | 70'528.00 | 5'425.23 | 33.65 | 78'068.00 | 6'005.23 | 36.90 | 85'608.00 | 6'585.23 | 40.15 | 93'148.00 | 7'165.23 |
| 30.45 | 70'644.00 | 5'434.15 | 33.70 | 78'184.00 | 6'014.15 | 36.95 | 85'724.00 | 6'594.15 | 40.20 | 93'264.00 | 7'174.15 |
| 30.50 | 70'760.00 | 5'443.08 | 33.75 | 78'300.00 | 6'023.08 | 37.00 | 85'840.00 | 6'603.08 | 40.25 | 93'380.00 | 7'183.08 |
| 30.55 | 70'876.00 | 5'452.00 | 33.80 | 78'416.00 | 6'032.00 | 37.05 | 85'956.00 | 6'612.00 | 40.30 | 93'496.00 | 7'192.00 |
| 30.60 | 70'992.00 | 5'460.92 | 33.85 | 78'532.00 | 6'040.92 | 37.10 | 86'072.00 | 6'620.92 | 40.35 | 93'612.00 | 7'200.92 |
| 30.65 | 71'108.00 | 5'469.85 | 33.90 | 78'648.00 | 6'049.85 | 37.15 | 86'188.00 | 6'629.85 | 40.40 | 93'728.00 | 7'209.85 |
| 30.70 | 71'224.00 | 5'478.77 | 33.95 | 78'764.00 | 6'058.77 | 37.20 | 86'304.00 | 6'638.77 | 40.45 | 93'844.00 | 7'218.77 |
| 30.75 | 71'340.00 | 5'487.69 | 34.00 | 78'880.00 | 6'067.69 | 37.25 | 86'420.00 | 6'647.69 | 40.50 | 93'960.00 | 7'227.69 |
| 30.80 | 71'456.00 | 5'496.62 | 34.05 | 78'996.00 | 6'076.62 | 37.30 | 86'536.00 | 6'656.62 | 40.55 | 94'076.00 | 7'236.62 |
| 30.85 | 71'572.00 | 5'505.54 | 34.10 | 79'112.00 | 6'085.54 | 37.35 | 86'652.00 | 6'665.54 | 40.60 | 94'192.00 | 7'245.54 |
| 30.90 | 71'688.00 | 5'514.46 | 34.15 | 79'228.00 | 6'094.46 | 37.40 | 86'768.00 | 6'674.46 | 40.65 | 94'308.00 | 7'254.46 |
| 30.95 | 71'804.00 | 5'523.38 | 34.20 | 79'344.00 | 6'103.38 | 37.45 | 86'884.00 | 6'683.38 | 40.70 | 94'424.00 | 7'263.38 |
| 31.00 | 71'920.00 | 5'532.31 | 34.25 | 79'460.00 | 6'112.31 | 37.50 | 87'000.00 | 6'692.31 | 40.75 | 94'540.00 | 7'272.31 |
| 31.05 | 72'036.00 | 5'541.23 | 34.30 | 79'576.00 | 6'121.23 | 37.55 | 87'116.00 | 6'701.23 | 40.80 | 94'656.00 | 7'281.23 |
| 31.10 | 72'152.00 | 5'550.15 | 34.35 | 79'692.00 | 6'130.15 | 37.60 | 87'232.00 | 6'710.15 | 40.85 | 94'772.00 | 7'290.15 |
| 31.15 | 72'268.00 | 5'559.08 | 34.40 | 79'808.00 | 6'139.08 | 37.65 | 87'348.00 | 6'719.08 | 40.90 | 94'888.00 | 7'299.08 |
| 31.20 | 72'384.00 | 5'568.00 | 34.45 | 79'924.00 | 6'148.00 | 37.70 | 87'464.00 | 6'728.00 | 40.95 | 95'004.00 | 7'308.00 |
| 31.25 | 72'500.00 | 5'576.92 | 34.50 | 80'040.00 | 6'156.92 | 37.75 | 87'580.00 | 6'736.92 | 41.00 | 95'120.00 | 7'316.92 |
| 31.30 | 72'616.00 | 5'585.85 | 34.55 | 80'156.00 | 6'165.85 | 37.80 | 87'696.00 | 6'745.85 | 41.05 | 95'236.00 | 7'325.85 |
| 31.35 | 72'732.00 | 5'594.77 | 34.60 | 80'272.00 | 6'174.77 | 37.85 | 87'812.00 | 6'754.77 | 41.10 | 95'352.00 | 7'334.77 |
| 31.40 | 72'848.00 | 5'603.69 | 34.65 | 80'388.00 | 6'183.69 | 37.90 | 87'928.00 | 6'763.69 | 41.15 | 95'468.00 | 7'343.69 |
| 31.45 | 72'964.00 | 5'612.62 | 34.70 | 80'504.00 | 6'192.62 | 37.95 | 88'044.00 | 6'772.62 | 41.20 | 95'584.00 | 7'352.62 |
| 31.50 | 73'080.00 | 5'621.54 | 34.75 | 80'620.00 | 6'201.54 | 38.00 | 88'160.00 | 6'781.54 | 41.25 | 95'700.00 | 7'361.54 |
| 31.55 | 73'196.00 | 5'630.46 | 34.80 | 80'736.00 | 6'210.46 | 38.05 | 88'276.00 | 6'790.46 | 41.30 | 95'816.00 | 7'370.46 |

Appendice 4 – Regolamento per la concessione di sussidi ai partecipanti ai corsi di perfezionamento professionale per falegnami

I. Scopo

Art. 1 Scopo del fondo per il perfezionamento professionale

Il fondo per il perfezionamento professionale della Commissione Paritetica Cantonale (CPC) delle falegnamerie ha lo scopo di promuovere e sostenere il perfezionamento professionale dei lavoratori assoggettati al Contratto Collettivo di Lavoro (CCL) valevole nel cantone Ticino per il settore delle falegnamerie.

II. Prestazioni per il perfezionamento professionale

Art. 2 Diritto alle prestazioni

Hanno diritto alle prestazioni solo i lavoratori assoggettati al CCL che hanno seguito i corsi previsti all'art. 6 del presente regolamento ed hanno partecipato ai relativi esami.

Art 3 Condizioni per il riconoscimento delle prestazioni

Le prestazioni vengono riconosciute unicamente a quei lavoratori che, 6 mesi prima dell'inizio del corso e durante il corso stesso, abbiano versato, per il tramite del loro datore di lavoro, il contributo professionale previsto dall'art. 9 del CCL-TI.

Art. 4 Interruzione o mancato conseguimento del certificato del corso di perfezionamento professionale

Nel caso in cui il lavoratore non dovesse superare il relativo esame, esso avrà il diritto di richiedere la partecipazione ad un ulteriore corso.

Art. 5 Informazione

Il segretariato della CPC divulga le informazioni in materia di prestazioni e la relativa documentazione.

Art. 6 Corsi riconosciuti e moduli

¹ Danno diritto alle prestazioni tutti i corsi organizzati dall'Associazione Svizzera Fabbrikanti Mobili e Serramenti (ASFMS) secondo il concetto di formazione e perfezionamento professionale superiore nel settore della falegnameria.

² In merito al riconoscimento di altri corsi di perfezionamento professionale deciderà, di volta in volta, la CPC.

Art. 7 Ammontare delle prestazioni e delle tasse d'iscrizione

¹ L'ammontare delle prestazioni per i corsi di perfezionamento professionale e relativi esami è fissato dalla CPC.

² L'ammontare delle tasse d'iscrizione e d'esame per i singoli moduli di perfezionamento professionale dell'ASFMS è stabilito dall'associazione stessa.

III. Prestazioni per scopi sociali

Art. 8 Sussidi

In casi particolari è possibile richiedere un aiuto finanziario straordinario, stabilito sulla base della situazione finanziaria del richiedente e dei famigliari.

IV. Obbligo delle prestazioni

Art. 9 Inoltro della domanda

¹ La domanda di sussidio deve essere inviata, per il tramite dell'apposito formulario, al più tardi 60 giorni dopo la fine dell'esame. Trascorso questo termine, il diritto al sussidio decade automaticamente.

² Il formulario per il sussidio è ottenibile presso il segretariato della CPC.

Art. 10 Pagamento delle prestazioni per il perfezionamento professionale

¹ Il pagamento, di regola, viene effettuato al termine dell'esame. Per i corsi di lunga durata, può essere richiesto un acconto alla condizione che alla richiesta venga allegata una dichiarazione rilasciata dalla scuola o dalla direzione del corso.

² Le domande incomplete verranno respinte. L'invio in ritardo degli atti richiesti dalla CPC, comporterà il rifiuto delle prestazioni.

³ Le decisioni in merito alle prestazioni sono di competenza della CPC.

⁴ Contro la decisione concernente le prestazioni è dato ricorso alla CPC entro il termine di 30 giorni dalla data di comunicazione al richiedente. La decisione della CPC è inappellabile.

Art. 11 Ammontare massimo delle prestazioni

I lavoratori aventi diritto alle prestazioni, possono percepire, al massimo, fr. 16'000.- di sussidi per i corsi di perfezionamento professionale.

Art. 12 Restituzione delle prestazioni

Le prestazioni abusivamente incassate devono essere restituite, maggiorate dei relativi costi.

Art. 13 Sussidi in casi particolari

¹ Eventuali sussidi sono da richiedere, per il tramite dell'apposito formulario, alla CPC. I dati indicati sulla domanda devono essere completi e veritieri. La CPC è autorizzata ad effettuare, se del caso, le necessarie verifiche.

² Eventuali aiuti statali e istituzionali devono essere dichiarati in modo che possano essere considerati.

³ La CPC decide liberamente ed in forma definitiva.

⁴ I formulari per l'inoltro della domanda sono ottenibili presso il segretariato della CPC.

Art. 14 Riduzione o sospensione delle prestazioni

Nel caso in cui i fondi a disposizione non fossero sufficienti, la CPC potrà, in ogni momento, ridurre le prestazioni o annullarle.

V. Disposizioni finali

Art. 15 Entrata in vigore

Il presente regolamento è in vigore dal 1° giugno 2012.

Appendice 5 – procedure di calcolo dei salari

Vengono ripresi qui di seguito alcuni aspetti che vanno tenuti presenti alla stesura di una busta paga, in caso di avvenimenti particolari:

1. Considerazioni di carattere generale sulla definizione dei salari mensili e annuali

Per determinare il coefficiente di ore annuali (2320) si è innanzitutto proceduto al calcolo della media su 6 anni (2018-2023) delle ore di lavoro possibili (vacanze comprese e giorni festivi infrasettimanali non compresi). Al risultato ottenuto si sono addizionate, con le relative percentuali, l'indennità dei festivi infrasettimanali e l'indennità relativa alla tredicesima mensilità (8.33%).

Il salario annuo è stabilito moltiplicando la paga oraria individuale al 1° gennaio con il coefficiente (vedi appendice 3);

Il salario mensile si ottiene dividendo per 13 l'importo del salario annuo.

N.B.: Il totale delle ore mensili, rispettivamente annuali che il lavoratore dovrà prestare per aver diritto all'intero salario annuale è quello fissato e comunicato ogni anno da parte CPC.

2. Condizioni assicurative

- Assicurazione indennità giornaliera in caso di malattia (v. art. 19 cpv 3 e art. 19 cpv 6 CCL-TI):
L'indennità per la perdita di guadagno in caso di malattia è del 90% in totale del salario sottoposto al premio AVS dal primo giorno di malattia per un periodo di 720 giorni nel giro di 900 giorni consecutivi. In caso di tubercolosi 1800 giorni nel giro 7 anni consecutivi.
- Premi assicurativi (v. art. 19 cpv 3 CCL-TI):
Per garantire il salario mensile netto in caso di malattia, il datore di lavoro deve stipulare:
 - a) un'assicurazione malattia che garantisca un'indennità giornaliera dell'80% del salario lordo a partire dal secondo giorno di inabilità al lavoro;
 - b) un'assicurazione complementare che garantisca:
 - un'indennità giornaliera del 10% del salario lordo a partire dal secondo giorno di inabilità al lavoro;
 - un'indennità giornaliera del 90% del salario lordo per il giorno di carenza.
- Assicurazione contro gli infortuni (v. art. 20 cpv. 2 CCL-TI)
L'indennità in caso di infortunio è del 90% in totale del salario sottoposto al premio AVS a partire dal primo giorno d'incapacità lavorativa.
Siccome la Suva riconosce l'80% del salario, la ditta dovrà stipulare un'assicurazione per la copertura della differenza del 10% del salario e che garantisca il salario per i giorni di carenza SUVA.

N.B.:

- Si ricorda che nelle prestazioni delle assicurazioni precedentemente citate sono comprese le indennità per i giorni festivi infrasettimanali, le vacanze e la tredicesima mensilità;
- Si fa inoltre presente che il lavoratore inabile al lavoro dovrà ricevere il salario mensile contemporaneamente agli altri lavoratori.

3. Disposizioni per quanto concerne il diritto al salario in caso di malattia o infortunio

Il datore di lavoro deve garantire al lavoratore inabile al lavoro causa malattia o infortunio un salario mensile netto pari a quello che il lavoratore dovrebbe percepire se lavorasse e garantendogli di percepire 13 mensilità nette.

Considerato che le indennità di malattia e di infortunio non sono assoggettate al pagamento dei contributi sociali (AVS-AI-IPG, AD e CP), le ditte sono invitate a tenerne debitamente conto al momento del pagamento del salario e soprattutto in occasione dell'allestimento dei relativi conteggi a fine anno.

In caso di malattia o infortunio di lunga durata, a partire da quando interviene la liberazione dei premi LPP, la quota dello stesso a carico del lavoratore deve essergli riconosciuta, in aggiunta al salario netto precedentemente versato.

4. Salario per assenze per servizio militare, disoccupazione e altri motivi

Servizio militare:

In caso di assenza per servizio militare, il lavoratore dovrà ricevere almeno le indennità previste dal CCL-CH all'art. 26 cpv. 1. Resta inteso che le ore di assenza per servizio militare dovranno essere dedotte conformemente agli esempi no. 3 e 4 riportati di seguito.

Altre assenze:

In caso di assenze volontarie si dovrà procedere alla deduzione delle ore di lavoro non prestate calcolate sul salario computabile secondo l'esempio no. 2 riportato più avanti.

5. Esempi di calcolo

Esempio no. 1

(senza assenze)

| | | | CHF |
|------------------------------|---------------------------|------------------|-----------|
| Periodo di paga 1-31 gennaio | Salario orario fr. | | 27.50 |
| | Salario annuale | 27.50 2'320 | 63'800.00 |
| | Salario mensile (13 mesi) | | 4'907.69 |

| | | | | |
|---|-----------|----------|--------|-----------------|
| Salario mensile base | | | | 4'907.69 |
| Assegni famigliari | | | | 200.00 |
| Salario lordo | | | | 5'107.69 |
| Trattenute | | CHF | CHF | |
| AVS-AI-IPG | 5.125% su | 4'907.69 | 251.52 | |
| Assicurazione disoccupazione | 1.10% su | 4'907.69 | 53.98 | |
| Assicurazione infortuni non professionali | 1.80% su | 4'907.69 | 88.34 | |
| Assicurazione IPG malattia | 2.96% su | 4'907.69 | 145.27 | |
| Previdenza professionale-Cassa pensione | | 290.00 | 290.00 | |
| Contributo professionale | 1.00% su | 4'907.69 | 49.08 | -878.19 |
| Salario netto (Paga mensile fissa, netto) | | | | 4'229.51 |

Esempio no. 2

Il lavoratore è stato assente per 34 ore (non pagato)

| | | | CHF |
|------------------------------|---------------------------|------------------|-----------|
| Periodo di paga 1-31 gennaio | Salario orario fr. | | 27.50 |
| | Salario annuale | 27.50 2'320 | 63'800.00 |
| | Salario mensile (13 mesi) | | 4'907.69 |

Calcolo salario computabile

| | | | CHF |
|----------------------------------|-------|--|--------------|
| Salario orario base | | | 27.50 |
| + quota festivi infrasettimanali | 3.58% | | 0.98 |
| Totale | | | 28.48 |
| +quota vacanze | 9.70% | | 2.76 |
| Totale | | | 31.25 |
| +quota tredicesima | 8.33% | | 2.60 |
| Salario determinante | | | 33.85 |

| | | | | | |
|-----|----|---|-------|---------------------|----------|
| ore | 34 | a | 33.85 | deduzione ore perse | 1'150.91 |
|-----|----|---|-------|---------------------|----------|

| | | | | CHF |
|---|-----------|----------|--------|-----------------|
| Salario mensile base | | | | 4'907.69 |
| - deduzione ore perse | | | | -1'150.91 |
| Salario corretto dedotte ore perse | | | | 3'756.78 |
| Assegni famigliari | | | | 200.00 |
| Salario lordo | | | | 3'956.78 |
| Trattenute | | CHF | CHF | |
| AVS-AI-IPG | 5.125% su | 3'756.78 | 192.53 | |
| Assicurazione disoccupazione | 1.10% su | 3'756.78 | 41.32 | |
| Assicurazione infortuni non professionali | 1.80% su | 3'756.78 | 67.62 | |
| Assicurazione IPG malattia | 2.96% su | 3'756.78 | 111.20 | |
| Previdenza professionale-Cassa pensione | | 290.00 | 290.00 | |
| Contributo professionale | 1.00% su | 3'756.78 | 37.57 | -740.25 |
| Salario netto | | | | 3'216.53 |

Esempio no. 3

Il lavoratore è stato assente per 124 ore (corso di ripetizione)

Lavoratore sposato con persone a carico, indennità 100%

| | | | CHF |
|------------------------------|---------------------------|-------|-----------------|
| Periodo di paga 1-31 gennaio | Salario orario fr. | | 27.50 |
| | Salario annuale | 27.50 | 2'320 63'800.00 |
| | Salario mensile (13 mesi) | | 4'907.69 |

Calcolo salario computabile

| | | | CHF |
|----------------------------------|-------|--|-------|
| Salario orario base | | | 27.50 |
| + quota festivi infrasettimanali | 3.58% | | 0.98 |
| Totale | | | 28.48 |
| +quota vacanze | 9.70% | | 2.76 |
| Totale | | | 31.25 |
| +quota tredicesima | 8.33% | | 2.60 |
| Salario determinante | | | 33.85 |

| | | | | | |
|-----|-----|---|-------|---------------------|----------|
| ore | 124 | a | 33.85 | deduzione ore perse | 4'197.45 |
|-----|-----|---|-------|---------------------|----------|

| | | | | | |
|---|-----------|----------|--|--------|-----------------|
| Salario mensile base | | | | | 4'907.69 |
| - deduzione ore perse | | | | | -4'197.45 |
| Salario corretto dedotte ore perse | | | | | 710.24 |
| Assegni famigliari | | | | | 200.00 |
| Salario lordo | | | | | 910.24 |
| Spese e indennità | | | | | |
| Indennità IPG | 100% di | 4'197.45 | | | 4'197.45 |
| Salario lordo effettivo | | | | | |
| | | | | | 5'107.69 |
| Trattenute | | | | | |
| AVS-AI-IPG | 5.125% su | 4'907.69 | | 251.52 | |
| Assicurazione disoccupazione | 1.10% su | 4'907.69 | | 53.98 | |
| Assicurazione infortuni non professionali | 1.80% su | 710.24 | | 12.78 | |
| Assicurazione IPG malattia | 2.96% su | 4'907.69 | | 145.27 | |
| Previdenza professionale-Cassa pensione | | 290.00 | | 290.00 | |
| Contributo professionale | 1.00% su | 4'907.69 | | 49.08 | -802.63 |
| Salario netto | | | | | 4'305.06 |

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare l'indennità ai sensi dell'art. 26 cpv. 1 CCL-CH e non può attendere il versamento dalla cassa compensazione AVS/AI; in questo caso, al 100% di fr. 4'197.45 (Lavoratore sposato con 1 figlio a carico = 100% del salario).

Esempio no. 4

Il lavoratore è stato assente per 149 ore lavorative (corso di ripetizione)

Lavoratore celibe senza persone a carico, indennità 80%

| | | | | CHF |
|------------------------------|---------------------------|-------|-------|-----------|
| Periodo di paga 1-31 gennaio | Salario orario fr. | | | 27.50 |
| | Salario annuale | 27.50 | 2'320 | 63'800.00 |
| | Salario mensile (13 mesi) | | | 4'907.69 |

Calcolo salario computabile

| | | | | CHF |
|----------------------------------|--|-------|--|-------|
| Salario orario base | | | | 27.50 |
| + quota festivi infrasettimanali | | 3.58% | | 0.98 |
| Totale | | | | 28.48 |
| +quota vacanze | | 9.70% | | 2.76 |
| Totale | | | | 31.25 |
| +quota tredicesima | | 8.33% | | 2.60 |
| Salario determinante | | | | 33.85 |

| | | | | | |
|-----|-----|---|-------|---------------------|----------|
| ore | 149 | a | 33.85 | deduzione ore perse | 5'043.71 |
| | | | | 80% | 4'034.97 |

| | | | | | |
|---|-----------|----------|--|--------|-----------------|
| Salario mensile base | | | | | 4'907.69 |
| - deduzione ore perse | | | | | -5'043.71 |
| Salario corretto dedotte ore perse | | | | | -136.02 |
| Assegni famigliari | | | | | - |
| Salario lordo | | | | | -136.02 |
| Spese e indennità | | | | | |
| Indennità IPG | 80% di | 5'043.71 | | | 4'034.97 |
| Salario lordo effettivo | | | | | 3'898.95 |
| Trattenute | | | | | |
| AVS-AI-IPG | 5.125% su | 3'898.95 | | 199.82 | |
| Assicurazione disoccupazione | 1.10% su | 3'898.95 | | 42.89 | |
| Assicurazione infortuni non professionali | 1.80% su | -136.02 | | -2.45 | |
| Assicurazione IPG malattia | 2.96% su | 3'898.95 | | 115.41 | |
| Previdenza professionale-Cassa pensione | | 19.20 | | 290.00 | |
| Contributo professionale | 1.00% su | 3'898.95 | | 38.99 | -684.66 |
| Salario netto | | | | | 3'214.29 |

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare l'indennità ai sensi dell'art. 26 cpv. 1 CCL-CH e non può attendere il versamento dalla cassa compensazione AVS/AI; in questo caso, al 80% di fr. 5'043.71 (Lavoratore celibe senza figli = 80% del salario).

