

Bollettino ufficiale delle leggi e degli atti esecutivi

Volume 139
Bellinzona, 3 settembre

47/2013

Decreto del Consiglio di Stato del 19 giugno 2013 che conferisce l'obbligatorietà generale a livello cantonale al Contratto collettivo di lavoro (CCL) per i dipendenti delle imprese forestali del Cantone Ticino

(del 19 giugno 2013)

IL CONSIGLIO DI STATO DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

vista la domanda 1° luglio 2011 delle parti contraenti, perfezionata con la conferma 30 aprile 2013, intesa ad ottenere il conferimento del carattere obbligatorio generale a livello cantonale alle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro (CCL) per i dipendenti delle imprese forestali del Cantone Ticino, con validità fino al 30 giugno 2016;

richiamata la pubblicazione della domanda nel Foglio ufficiale del Cantone Ticino n. 38/2013 del 10 maggio 2013, rispettivamente nel Foglio ufficiale svizzero di commercio n. 93 del 16 maggio 2013;

ritenuto che entro il termine legale non sono state interposte opposizioni;

considerate adempiute le condizioni poste dalla Legge federale per il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro;

richiamate:

- la Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 28 settembre 1956, segnatamente l'art. 16;
- la Legge di applicazione della legge federale sul conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 2 dicembre 2008;

su proposta del Dipartimento delle finanze e dell'economia,

decreta:

1. La domanda 1° luglio 2011 delle parti contraenti, perfezionata con la conferma 30 aprile 2013, intesa ad ottenere il conferimento del carattere obbligatorio generale a livello cantonale alle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro (CCL) per i dipendenti delle imprese forestali del Cantone Ticino, è accolta.
2. L'obbligatorietà generale è conferita alle disposizioni del CCL evidenziate in grassetto di cui all'allegato al presente decreto.
3. L'obbligatorietà generale è applicabile su tutto il territorio del Cantone Ticino.
4. Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale sono applicabili:
 - A) dal profilo aziendale, a tutte le imprese forestali.
 - B) dal profilo professionale, a tutti i dipendenti e agli apprendisti delle imprese menzionate alla lettera A), ad esclusione del personale dirigente e amministrativo.
5. Per quanto riguarda i contributi paritetici per l'applicazione del contratto collettivo di lavoro (art. 33 CCL) occorre presentare annualmente all'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro un conteggio dettagliato nonché il preventivo per

l'esercizio successivo. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse deve protrarsi oltre la fine del contratto collettivo di lavoro, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità del contratto collettivo di lavoro. L'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

6. Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro relative alle condizioni lavorative e salariali minime ai sensi dell'art. 2 della Legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera dell'8 ottobre 1999 (RS 823.20) e degli art. 1, 2 e 8a della relativa Ordinanza del 21 maggio 2003 (RS 823.201) dichiarate di obbligatorietà generale, sono parimenti applicabili alle imprese che hanno la loro sede in Svizzera, ma all'esterno del Cantone Ticino, come pure ai loro lavoratori, nel caso in cui essi eseguono un lavoro nel Cantone Ticino. La Commissione paritetica cantonale del settore forestale è competente per eseguire il controllo di queste disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale.
7. Il presente decreto, ottenuta l'approvazione del Dipartimento federale dell'economia pubblica, è pubblicato nel Bollettino ufficiale delle leggi e degli atti esecutivi ed è menzionato nel Foglio ufficiale svizzero di commercio. Esso entra in vigore il mese successivo alla sua pubblicazione se questa avviene nella prima metà del mese corrente o due mesi successivi se la pubblicazione è della seconda metà del mese, ed è valido fino al 30 giugno 2016.

8. Comunicazione:

- alla Divisione dell'economia;
- all'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro.

Bellinzona, 19 giugno 2013

Per il Consiglio di Stato

Il Presidente: **P. Beltraminelli**

Il Cancelliere: **G. Gianella**

Approvato dal Dipartimento federale dell'economia pubblica il 22 agosto 2013, sotto la riserva dell'articolo 17 sugli assegni per i figli, che non può essere esteso.

Allegato

Art. 1. Scopo

Il presente contratto vuole:

- a) promuovere la collaborazione tra datore di lavoro e lavoratori per la difesa e lo sviluppo degli interessi comuni;
- b) creare condizioni di lavoro che considerino le esigenze personali e familiari dei lavoratori;
- c) garantire la pace sociale a' sensi dell'articolo 357a capoverso 2 CO.

Art. 2. Campo d'applicazione

Le disposizioni del contratto collettivo sono applicabili ai dipendenti e agli apprendisti, dei membri dell' ASIF, Associazione Imprenditori Forestali della Svizzera italiana e delle ditte che hanno sottoscritto individualmente il CCL.

Il personale dirigente e amministrativo non è sottoposto al CCL.

Art. 3. Assunzione e periodo di prova - Durata del rapporto di lavoro

- 3.1. I primi tre mesi di assunzione del lavoratore sono considerati periodo di prova.**

- 3.2. Trascorso il periodo di prova, se non è pattuito altrimenti per iscritto, il contratto di lavoro è considerato concluso per tempo indeterminato.**
- 3.3. Al lavoratore viene confermata per iscritto la mansione ed il relativo salario e le altre condizioni di servizio.**
- 3.4. Se il datore di lavoro si assume i costi sostenuti, diretti ed indiretti, della formazione professionale e/o di quella continua concordata con il datore di lavoro, può pretendere dal dipendente che rimanga alle sue dipendenze per un periodo massimo di tre anni successivi alla conclusione di detta formazione. In caso di scioglimento anticipato del contratto, il datore di lavoro può chiedere che il dipendente gli rimborsi i costi sostenuti nella misura seguente:
- a) il 100% nel primo anno successivo,
 - b) il 65% nel secondo anno,
 - c) il 35% nel terzo anno.
- Un regolamento apposito, concordato tra le parti firmatarie del presente contratto, disciplina i dettagli.
- Art. 4. Diligenza e fedeltà - Divieto di concorrenza
- 4.1. Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi del datore di lavoro.
Egli è tenuto a operare secondo le regole, contribuendo a creare un clima di lavoro positivo, sereno e di aperta collaborazione e trattare con cura il macchinario, l'attrezzatura, i veicoli e il materiale messi a sua disposizione per l'esecuzione del lavoro.
- 4.2. Il lavoratore è responsabile, a' sensi dell' articolo 321e CO, del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro.
In particolare, il lavoratore deve presentarsi al lavoro in condizioni tali da non causare per se stesso e per gli altri un pericolo; in special modo, non può sorbire bevande alcoliche 6 ore prima dell'inizio del lavoro ed è assolutamente vietato il consumo di droghe così come quello di medicinali che possono influire sull'esercizio dell'attività e sulla guida.
- 4.3. Su richiesta del datore di lavoro e in presenza di indizi concreti, il dipendente deve fornire una dichiarazione che attesta ch'egli non è sotto l'influsso di sostanze che possono pregiudicare il lavoro, la sicurezza e/o la guida di un veicolo.
- 4.4. Se il lavoratore usa macchinario, attrezzatura, veicoli o materiale proprio per l'esecuzione di un lavoro gli viene corrisposta un'adeguata indennità.
- 4.5. Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può eseguire lavoro remunerato o gratuito per conto di terzi nella misura in cui leda il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza, né commerciare legname.
- Art. 5. Protezione del lavoratore
- 5.1. Nel rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a prendersi cura dell'integrità fisica e della salute dei lavoratori, a rispettare e a proteggere la loro personalità. A questo scopo, egli deve adottare le adeguate misure che le circostanze richiedono, avuto riguardo dell'esperienza acquisita. Per l'adozione dei provvedimenti di natura tecnica fanno stato le direttive della Commissione federale sulla sicurezza sul lavoro, segnatamente quelle relative all'esecuzione dei lavori forestali e alla prevenzione degli infortuni.
- 5.2. Il lavoratore si obbliga a lavorare rispettando le misure di sicurezza e di prevenzione imposte dalla SUVA, dal datore di lavoro e dalla Commissione federale sulla sicurezza sul lavoro.

5.3. Nel limite del possibile e dove la durata e l'importanza del lavoro lo giustifichino, sarà messo a disposizione dei lavoratori un vano, locale o baracca, pulito e riscaldabile, per pranzi e pause.

Art. 6. Libertà di associazione

Ai lavoratori è riconosciuta e garantita la libertà di associazione, segnatamente di quella sindacale.

Art. 7. Durata ed orario di lavoro

7.1. **La durata totale del lavoro del personale forestale è di 2'262 ore annue (43 ore e 30' per 52 settimane / decimali: ore 8.7 il giorno). Esiste la possibilità di superare le 45 ore settimanali fino a un massimo di 54 ore, per 16 settimane durante un anno, limitatamente ai cantieri di alta montagna, sovente nemmeno raggiungibili con una strada carrozzabile e le cui attività lavorative sono possibili solo nella stagione estiva.**

7.2. **Il periodo di conteggio delle ore eseguite è di un anno. Le ore eccedenti sono compensate, di regola, con altrettante ore di congedo.**

7.3. **Ogni ditta determina il proprio orario giornaliero di lavoro.**

7.4. **Negli orari sono compresi 15 minuti per la pausa mattutina e 15 per quella pomeridiana.**

Art. 8. Lavoro straordinario

8.1. **È lavoro straordinario tutto quanto eccede l'orario settimanale di 43,5 ore.**

Ciò si verifica quando le circostanze esigono un tempo di lavoro maggiore di quello ordinario, il lavoratore è tenuto a prestare ore supplementari nella misura in cui sia in grado di farlo e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui.

8.2. **Le ore supplementari sono compensate, di regola, con altrettante ore di congedo, da effettuare, in accordo tra datore di lavoro e lavoratore, di regola entro la fine del semestre successivo.**

8.3. **Qualora le ore supplementari non possano essere compensate, vengono concessi i seguenti supplementi sullo stipendio di base:**

a) 25% per ore supplementari diurne;

b) 50% per ore supplementari notturne, nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti.

8.4. È considerato lavoro diurno quello eseguito tra le ore 06.00 e le ore 22.00.

8.5. Se viene eseguito lavoro festivo, domenicale, notturno in situazioni eccezionali, e si sono già effettuate 50 ore settimanali, le ore prestate oltre le 50 ore devono essere compensate in tempo libero entro 6 settimane mediante congedo della stessa durata e il relativo supplemento pagato in denaro, riservata la necessità di un permesso ai sensi dell'art. 49 LL.

È considerato lavoro festivo quello eseguito in domenica o nei giorni festivi riconosciuti (dalle ore 22.00 del sabato, rispettivamente della vigilia del giorno festivo riconosciuto, alle ore 06.00 del lunedì, rispettivamente del giorno successivo al giorno festivo riconosciuto).

Art. 9. Giorni festivi infrasettimanali

9.1. **Sono riconosciuti, e quindi non comportano alcuna riduzione di salario, 9 giorni festivi infrasettimanali previsti dal decreto legislativo concernente i giorni festivi nel Cantone del 10 luglio 1934 (Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Festa Nazionale, Assunzione, Ognisanti, Natale, Santo Stefano).**

- 9.2. Le altre festività infrasettimanali non parificate alle domeniche e che non cadano in sabato o domenica sono recuperabili.
- 9.3. **Ai lavoratori a salario orario vengono retribuite le ore normali di lavoro perdute nei giorni festivi infrasettimanali riconosciuti.**

Art. 10. Classificazione del personale – Salari

- 10.1. **Il lavoratore può essere retribuito mediante salario mensile o paga oraria, ritenuti i minimi seguenti:**

Funzione personale non dirigente	Salario minimo mensile	Salario minimo all'ora/base
Ingegnere forestale SUP	fr. 5'545.–	fr. 29.50
Forestale ST	fr. 5'070.–	fr. 27.00
Capo squadra	fr. 4'634.–	fr. 24.65
Selvicoltore qualificato	fr. 4'408.–	fr. 23.45
Operaio forestale	fr. 4'182.–	fr. 22.25
Ausiliario forestale	fr. 3'966.–	fr. 21.10
Operaio qualificato	fr. 4'209.–	fr. 22.40

- 10.2. **Nei primi due anni d'impiego dopo l'apprendistato, il salario minimo può essere:**
 a) **nel primo anno d'impiego l'80%**
 b) **nel secondo anno d'impiego il 90% del salario minimo di cui all'art. 10.1.**
- 10.3. Il datore di lavoro decide la responsabilità e l'avanzamento in funzione dei meriti e delle capacità, riconoscendo la relativa remunerazione.
- 10.4. Per la retribuzione degli apprendisti fanno stato le direttive in materia emanate dalla Divisione della formazione professionale del Dipartimento dell'istruzione e della cultura.
- 10.5. Il salario è pagato al lavoratore alla fine di ogni mese.
- 10.6. Previo accordo scritto con il dipendente, è possibile alla ditta di derogare al sistema di retribuzione di cui all'art. 10.1. e concordare una retribuzione a cottimo, secondo il regolamento apposito, concordato tra le parti firmatarie del presente contratto.
- 10.7. Al salario orario di cui all'art. 10.1. vanno aggiunte le indennità di cui all'art. 13 del presente contratto collettivo.

Art. 11. Adeguamento del salario al rincaro

Le parti firmatarie del CCL si impegnano a trattare annualmente l'adeguamento del salario al rincaro.

Il rincaro sarà concesso in tutto o in parte soltanto se le condizioni aziendali e di mercato lo permettono.

Art. 12. Tredicesima mensilità

I lavoratori sottoposti al contratto collettivo ricevono una tredicesima mensilità.

Se il rapporto di lavoro non dura un intero anno, la tredicesima mensilità è versata proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro nell'anno considerato.

Art. 13. Indennità per retribuzione oraria

Al salario orario si aggiunge un'indennità per vacanze dell'8,3 % per il lavoratore che ha diritto a quattro settimane; del 9,4 % per chi ha diritto a quattro settimane e mezzo; del 10,6 % per quello che ha diritto a cinque settimane.

Al salario orario maggiorato dell'indennità per vacanze si aggiunge l'8,33 % quale tredicesima mensilità e il 3 % per festivi infrasettimanali.

Art. 14. Indennità di rischio speciale

Il taglio di piante su pareti rocciose, se effettuato con misure di sicurezza particolari, comporta il riconoscimento da parte del datore di lavoro di un'indennità di rischio del 30% del salario lordo base e ciò per la durata effettiva dell'esposizione al rischio particolare.

Art. 15. Tempo di trasferimento giornaliero - Rimborso spese - Equipaggiamento personale di sicurezza

15.1. Il tempo impiegato per il viaggio di andata e ritorno dalla sede di servizio della ditta al cantiere non è computato all'orario di lavoro annuale giusta l'art. 7 del CCL. Se supera i 30 minuti al giorno, deve essere indennizzato con il salario base.

15.2. **Il datore di lavoro organizza l'alloggio del lavoratore quando il cantiere dura un certo tempo e si trova in luogo distante dalla sede della ditta.**

Se il cantiere è fuori Cantone (Mesolcina e Calanca incluse) e il datore di lavoro non organizza l'alloggio del personale, al dipendente spettano un'indennità massima di fr. 18.– per pasto principale e di fr. 60.– massima per ogni pernottamento.

15.3. **Per l'uso del mezzo di trasporto privato per bisogni aziendali, al lavoratore vengono corrisposte le seguenti indennità.**

- autovettura: fr. 0.60 al km;
- motocicletta: fr. 0.30 al km;
- ciclomotore: fr. 0.20 al km.

15.4. Il lavoratore è obbligato ad utilizzare l'equipaggiamento personale previsto dalle norme SUVA (direttiva sull'Equipaggiamento personale di protezione per il personale forestale, No. 88076i), che l'impresa gli mette a disposizione. Quest'ultima gli dà anche un paio di scarpe da lavoro. L'equipaggiamento è pagato dall'impresa ed è sostituito secondo la direttiva SUVA.

15.5. Se l'equipaggiamento è usurato in misura maggiore del normale per poca cura del dipendente, quest'ultimo deve partecipare alla spesa per l'acquisto del nuovo materiale con una percentuale fino al 50% dei prezzi indicati nella direttiva.

15.6. L'equipaggiamento rimane di proprietà dell'impresa e ad essa va riconsegnato al termine del rapporto di lavoro nello stato d'usura in cui si trova.

15.7. Quando il rapporto di lavoro viene disdetto, il dipendente deve rimborsare in proporzione il valore dell'equipaggiamento fornitogli.

Art. 16. Vacanze annuali

16.1. **Il lavoratore ha diritto alle seguenti vacanze annuali:**

- a) 5 settimane (25 giorni lavorativi) fino al 20° anno di età compreso e dopo il compimento del 50° anno di età;
- b) 4 settimane e mezzo (22.5 giorni lavorativi) dal 35° al 49° anno di età;
- c) 4 settimane (20 giorni lavorativi) negli altri casi.

- 16.2. Di regola, le vacanze arretrate vanno esaurite entro il 31 marzo dell'anno successivo.**
- 16.3. Per un anno incompleto di lavoro, le vacanze sono concesse proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro nell'anno considerato.**
- 16.4. Se nel corso di un anno di lavoro il lavoratore è impedito, per propria colpa, di lavorare complessivamente per più di un mese, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza dal lavoro.
Se l'impedimento non dura complessivamente più di un mese nel corso di un anno di lavoro ed è causato da motivi inerenti alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale, esercizio di una funzione pubblica o congedo giovanile, senza che vi sia colpa da parte sua, le vacanze non vengono ridotte.
- 16.5. Il datore di lavoro non può ridurre le vacanze di una lavoratrice che, causa gravidanza o puerperio, è impedita di lavorare per due mesi.
- 16.6. Se l'assenza di cui ai due ultimi precedenti capoversi dura complessivamente più di un mese, rispettivamente più di due mesi, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze del lavoratore, rispettivamente della lavoratrice di un dodicesimo per ogni ulteriore mese completo di assenza dal lavoro.
- 16.7. Il datore di lavoro ha la facoltà di fissare i periodi di vacanza obbligatori comunicandoli ai collaboratori all'inizio dell'anno.
- Art. 17. Assegni per figli**
- 17.1. L'assegno per figli è quello fissato dal Consiglio di Stato in applicazione della Legge cantonale sugli assegni familiari ai salariati dell'11.06.96.
- 17.2. In caso di malattia o di infortunio, cessato il diritto al salario, l'assegno è corrisposto per ulteriori dodici mesi consecutivi di incapacità al lavoro; dall'importo dell'assegno è dedotta la quota parte corrisposta allo stesso titolo dall'ente assicuratore. Il diritto all'assegno si estingue con l'inizio del diritto alle prestazioni dell'assicurazione invalidità.
- Art. 18. Indennità per servizio militare, civile e di protezione civile**
- 18.1. Al lavoratore, per servizio militare, civile e di protezione civile obbligatori in tempo di pace, vengono corrisposte le seguenti indennità calcolate rispetto al salario corrisposto:**
- a) Durante l'intera scuola reclute:**
- celibi o nubili 50 %
 - coniugati o celibi/nubili con persone a carico 80 %
- b) Durante altri servizi militari o di protezione civile obbligatori annuali:**
- durante quattro settimane per tutti i militi 100 %
 - dalla quinta settimana:
 - celibi o nubili 50 %
 - coniugati o celibi/nubili con persone a carico 80 %
- 18.2. L'indennità è riconosciuta per ogni singolo servizio prestato nel corso di un anno.
- 18.3. L'indennità prevista dall'ordinamento delle indennità di perdita di guadagno spetta al datore di lavoro; spetta al lavoratore l'eventuale parte eccedente la prestazione del datore di lavoro.
- 18.4. Con queste prestazioni è tacitato l'obbligo derivante al datore di lavoro dagli articoli 324a e 324b CO di indennizzare il milite per la sua perdita di guadagno.

18.5 Se la durata della scuola reclute supera il minimo ininterrottamente, il lavoratore deve di regola sottoscrivere un contratto di garanzia ove egli si impegna a rimanere alle dipendenze del datore di lavoro per almeno 2 anni a far tempo dal termine della scuola reclute.

Se il contratto di garanzia dovesse essere sciolto anticipatamente, il datore di lavoro può pretendere il rimborso del salario lordo versato oltre i 4 mesi e fino al termine della scuola reclute, dedotta l'IPG pagata dalla cassa di compensazione.

Art. 19. Intemperie

19.1. Il lavoratore ha diritto al 80% del salario per le ore perse a causa di intemperie, indipendentemente dal fatto che tali perdite siano riconosciute dall'assicurazione contro la disoccupazione.

19.2. Le ore perse a causa di intemperie e che non sono riconosciute dall'assicurazione contro la disoccupazione possono essere recuperate nella misura di al massimo 114 ore l'anno.

19.3. L'eventuale indennità corrisposta dall'assicurazione disoccupazione viene considerata nel conteggio ore.

Art. 20. Indennità per impedimento al lavoro per malattia

20.1. In caso di malattia, il lavoratore percepisce un'indennità pari al 80% del salario dal 1° giorno per 720 giorni complessivamente sull'arco di 900 giorni.

20.2. Il datore di lavoro si impegna ad assicurare collettivamente il personale per un'indennità giornaliera di malattia in caso di inabilità lavorativa secondo i criteri LAMal.

20.3. Il datore di lavoro assume il premio per questa assicurazione fino al 2,5% del salario AVS; la parte di premio eccedente è a carico del lavoratore. Se il premio complessivo supera il 5%, la differenza è ripartita al 50%.

20.4. Le prestazioni dell'assicurazione malattia valgono come pagamento del salario ai sensi dell'art. 324a e seg. CO, per cui l'obbligo del datore di lavoro è considerato adempito.

20.5. Il dipendente provvede direttamente ad assicurarsi per le spese di cura. I relativi premi sono a suo carico. Al momento dell'assunzione il datore di lavoro deve verificare se il dipendente è assicurato contro le malattie per le spese di cura medica, farmaceutica e ospedaliera secondo la LAMal.

Art. 21. Indennità per impedimento al lavoro per infortunio

21.1. Il lavoratore percepisce un'indennità pari al 80% del salario a far tempo dal 1° giorno per infortuni sia professionali sia non professionali.

21.2. L'indennità percepita non può comunque essere superiore all'importo del salario base dedotti gli oneri sociali.

21.3. Il datore di lavoro può assicurare collettivamente il personale per la complementare LAINF.

21.4. Se la SUVA, giusta gli art. 37 seg. LAINF, esclude o riduce le sue prestazioni per colpa dell'assicurato, per pericoli straordinari cui si è esposto o per atti temerari, l'indennità si riduce nella stessa proporzione.

21.5. Le prestazioni assicurative valgono quale pagamento del salario a' sensi dell'art. 324a seg. CO, per cui l'obbligo del datore di lavoro è considerato adempito.

21.6. I premi per l'assicurazione infortuni professionali sono a carico del datore di lavoro. I premi per la copertura degli infortuni non professionali sono a carico del dipendente.

Art. 22. Invalità parziale

In caso di invalidità parziale dovuta a malattia o infortunio, il salario sarà determinato a nuovo in base al grado dell'effettiva capacità lavorativa residua del lavoratore.

Art. 23. Certificato di malattia e d'infortunio - Annuncio dell'assenza - Facoltà di controllo della ditta

23.1. Il dipendente deve presentare il primo giorno di assenza un certificato medico attestante l'inabilità al lavoro. Tutti gli eventuali attestati per prolunghi di malattia devono pervenire al datore di lavoro prima della scadenza di quello precedente.

23.2. La ditta ha la facoltà di esigere, in qualsiasi momento, una visita presso il suo medico di fiducia in ogni caso di assenza per malattia o infortunio al fine di accertare la capacità lavorativa rispettivamente il periodo presumibile di incapacità.

23.3. La ditta ha la facoltà di far controllare dal suo medico di fiducia se l'autocertificazione del dipendente, stesa secondo l'art. 4.3, corrisponda al suo stato effettivo, esclusivamente nell'ottica di accertarne l'abilità lavorativa e ai fini di garantire in ogni occasione la sicurezza del lavoro.

23.4. Una discrepanza fra l'autocertificazione e le constatazioni mediche costituisce motivo grave per lo scioglimento immediato del rapporto di lavoro.

23.5. Ogni assenza, non soltanto per infortunio (compreso quello non professionale) o per malattia ma anche per altri motivi dev'essere annunciata al datore di lavoro entro le 24 ore seguenti ma comunque prima della ripresa del lavoro normalmente prevista.

Art. 24. Previdenza professionale

24.1. Il lavoratore deve essere assicurato in conformità della legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità del 25 giugno 1982.

24.2. Il premio è assunto, in ragione di metà ciascuno, tra datore di lavoro e lavoratore.

Art. 25. Congedi pagati

Il lavoratore ha diritto ai seguenti congedi per anno civile senza deduzione di salario:

- a) per la formazione professionale concordata con il datore di lavoro: al massimo 5 giorni;
- b) per lo svolgimento di affari pubblici o sindacali autorizzati dal datore di lavoro: al massimo 5 giorni;
- c) per lo svolgimento di un compito di volontariato sociale autorizzato dal datore di lavoro: al massimo 5 giorni;
- d) per il proprio matrimonio: 5 giorni consecutivi;
- e) per il decesso del coniuge, convivente o dei figli: 3 giorni consecutivi;
- f) per il decesso dei genitori, dei fratelli o dei suoceri: 2 giorni consecutivi;
- g) per il decesso di altri familiari: 1 giorno
- h) per la nascita dei figli: 1 giorno;
- i) per il matrimonio dei figli o dei fratelli: 1 giorno;

- l) **per il trasloco: 1 giorno se non è connesso con il termine del rapporto di lavoro e al massimo una volta l'anno;**
- m) **per la visita di reclutamento: 1 giorno o in base alla convocazione della divisione militare;**
- n) **per l'ispezione delle armi e dell'equipaggiamento: mezza giornata. Se la località ove ha luogo l'ispezione è così lontana dal luogo di lavoro o di domicilio che il lavoratore non può più presentarsi al lavoro il medesimo giorno: 1 giorno;**
- o) **per la riconsegna dell'equipaggiamento militare: 1 giorno.**

Altre assenze inevitabili devono essere indennizzate conformemente all'articolo 324a CO.

Art. 26. Diritto al salario dopo il decesso del lavoratore

- 26.1. In caso di decesso del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto a pagare, dopo il giorno del decesso, un mese di salario a' sensi dell'art. 338 CO.
- 26.2. Se il rapporto di lavoro durava da più di cinque anni, sono dovuti due mesi di salario dopo il giorno del decesso.
- 26.3. Le mensilità di cui sopra sono dovute soltanto se il lavoratore lascia il coniuge, figli o altre persone a carico.
- 26.4. L'indennità può essere versata anche da un ente di previdenza, nel qual caso si estingue l'obbligo del datore di lavoro a' sensi dell'art. 338 CO.

Art. 27. Termini di disdetta

- 27.1. Il rapporto di lavoro stipulato per durata determinata cessa alla scadenza senza disdetta.**
- 27.2. Il rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto rispettando i seguenti termini:**
 - a) durante il periodo di prova per la fine di una settimana con il preavviso di 7 giorni;**
 - b) dal 1° anno di assunzione fino al 6° anno con il preavviso di 1 mese;**
 - c) dal 7° anno in poi con il preavviso di 2 mesi.**
- 27.3. Lo scioglimento del rapporto di lavoro deve essere notificato per iscritto e deve pervenire entro la fine del mese. Quando la notifica dello scioglimento perviene tardivamente al suo destinatario, il termine è automaticamente prorogato alla scadenza successiva.**

Art. 28. Motivazione della disdetta

La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per iscritto.

Art. 29. Disdetta abusiva, disdetta in tempo inopportuno, disdetta per motivi gravi, abbandono del posto di lavoro

Fanno stato le norme del Codice delle obbligazioni.

Art. 30. Sanzioni disciplinari - Conseguenze - Contestazione della sanzione

30.1. Le trasgressioni ai doveri di servizio sono punite nel seguente modo:

- a) con l'ammonimento scritto;**
- b) con la multa fino a fr. 500.-. I proventi delle multe sono versati su un fondo da destinare a scopi di interesse comune per il personale;**
- c) con la sospensione dal lavoro e la relativa trattenuta dal salario per un massimo di tre mesi;**
- d) con il licenziamento immediato per cause gravi.**

- 30.2. Le punizioni di cui sopra non possono essere prese senza che l'atto punibile sia prima stato intimato per iscritto all'interessato il quale può fornire le sue giustificazioni.
- 30.3. Le sanzioni possono essere accompagnate dalla comminatoria che in caso di recidiva si procederà al licenziamento immediato.
- 30.4. La contestazione della sanzione dev'essere proposta, entro 30 giorni dal ricevimento, alla Commissione paritetica la quale, sentite le parti, decide inappellabilmente e definitivamente.

Art. 31. Apprendisti

Agli apprendisti si applica in via principale il contratto di tirocinio. Il presente contratto si applica in via accessoria: più precisamente, sono applicabili anche agli apprendisti gli art. 4.1 fino a 4.5, art. 23.1 fino a 23.5 e l'art. 25.

Gli apprendisti iniziano il lavoro assieme agli altri dipendenti della ditta e rispettano l'orario aziendale, fatto salvo quanto previsto dagli art. 31 cpv. 1, 2 e 4 LL; art. 16 cpv. 1 e 2 OLL5, art. 17 OLL5.

Art. 32. Commissione paritetica

32.1 Per promuovere la collaborazione tra le parti firmatarie del CCL è costituita una commissione paritetica con i seguenti compiti:

- a) **vigilare e controllare l'applicazione del CCL;**
 - b) **interpretare le disposizioni contrattuali;**
 - c) **mediare eventuali divergenze sorte per l'interpretazione e l'applicazione del contratto collettivo;**
 - d) **decidere inappellabilmente e definitivamente, dopo aver sentito le parti ed aver assunto gli elementi probanti che reputa necessari, sulla contestazione della sanzione (art. 30 CCL);**
- 32.2 La composizione e il funzionamento della commissione paritetica sono definiti in un apposito regolamento.

Art. 33. Contributi professionali dipendenti e datori di lavoro

33.1 Tutti i datori di lavoro e i lavoratori (apprendisti esclusi) sono sottoposti al pagamento di un contributo per coprire i costi derivanti dal contratto collettivo di lavoro e come appoggio alla formazione professionale continua, nonché all'aiuto sociale.

– **Tutti i lavoratori versano un contributo professionale per l'applicazione del CCL pari allo 0,7% del salario AVS percepito. La deduzione avviene mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.**

– **E 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.**

– **Tutti i datori di lavoro versano un contributo professionale per l'applicazione del CCL del seguente ammontare:**

a) **per le ditte affiliate all'ASIF, firmataria del presente contratto, lo 0.1% dei salari AVS versati;**

b) **per le ditte non affiliate all'ASIF, lo 0.3% dei salari AVS versati.**

Per il calcolo del contributo relativo alle ditte ASIF si è tenuto conto del versamento della quota sociale che queste ultime versano già all'Associazione mantello.

33.2 I contributi professionali vengono versati alla segreteria della CPF secondo le sue indicazioni.

- 33.3 I dipendenti membri delle organizzazioni sindacali firmataria del CCL riceveranno dalla stessa il rimborso totale dei contributi dedotti a norma del presente articolo.
- 33.4 Le organizzazioni sindacali contraenti a loro volta richiederanno alla segreteria della CPF il ristorno dei contributi riservati ai loro affiliati.
La CPF fissa le modalità in un apposito regolamento per la trattenuta e per l'incasso dei contributi professionali.
- 33.5 L'introito totale della CPF, dedotto il ristorno ai lavoratori organizzati, verrà utilizzato:
- a) per sopperire agli oneri derivanti dal suo funzionamento;
 - b) per le spese di formazione e perfezionamento professionale.

Art. 34. Diritti acquisiti

Le disposizioni relative al salario vigenti al momento dell'entrata in vigore del contratto collettivo che fossero migliori di quelle previste da quest'ultimo non possono essere peggiorate.

Art. 35. Durata del contratto collettivo

- 35.1 Il contratto collettivo entra in vigore il 1° gennaio 2013 ed è valido fino al 31 dicembre 2015.
- 35.2 Se non è disdetto con almeno sei mesi di anticipo, esso si ritiene rinnovato per un altro anno e così di seguito.
- 35.3 In caso di disdetta, le parti firmatarie si impegnano ad iniziare le trattative per il rinnovo.