

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore delle costruzioni in legno

del 25 aprile 2013

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956¹
concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo
di lavoro,

decreta:

Art. 1

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) per il settore delle costruzioni in legno del 20 luglio 2011 viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

¹ La dichiarazione di obbligatorietà generale si applica su tutto il territorio svizzero, ad eccezione dei cantoni Friburgo, Vaud, Vallese, Neuchâtel, Ginevra, Giura e Giura bernese.

² Le disposizioni di carattere obbligatorio generale sono applicabili ai datori di lavoro e ai lavoratori del settore delle costruzioni in legno (ramo carpenteria). Appartengono al settore le imprese di carpenteria, parti di imprese e gruppi di montaggio attivi nella produzione e nel montaggio o nella produzione e nella riparazione di lavori di costruzione in legno (lavori di carpenteria e prefabbricati industriali in legno). Sono incluse le seguenti attività:

- costruzione artigianale di pavimenti, pareti e tetti in legno;
- elementi prefabbricati in legno;
- lavorazione artigianale del legname;
- produzione artigianale di strutture portanti in legno;
- produzione artigianale di impianti di isolamento termico in legno;
- produzione artigianale di rivestimenti esterni ed interni in legno;
- produzione artigianale di scale in legno e trattamenti di superfici su strutture portanti e rivestimenti in legno.

¹ RS 221.215.311

³ Le imprese o parti di imprese che eseguono esclusivamente le seguenti prestazioni non rientrano nel campo d'applicazione:

- produzione e/o vendita di legno segato;
- produzione e/o montaggio di doppifondi e pavimenti vuoti;
- produzione e/o posa di pavimenti in legno.

Non sono assoggettate nemmeno le imprese o parti di imprese che producono e vendono prodotti puramente commerciali come prodotti di segheria, materiale piallato, legno da costruzione incollato, pannelli in legno incollati, elementi di costruzione per pavimenti, pareti e tetti. Nel caso di produzione e montaggio dei prodotti citati vale il capoverso 2.

⁴ Le disposizioni di carattere obbligatorio generale sono applicabili a tutti i lavoratori occupati nelle imprese o nelle parti di imprese in conformità al capoverso 2, quali apprendisti ai sensi della legge sulla formazione professionale, aiuto carpentieri, addetti alla lavorazione del legno CFP, carpentieri AFC, capisquadra, capi carpentieri, tecnici SSS del legno, ingegneri SUP del legno, maestri carpentieri, personale commerciale, stagisti in formazione e collaboratori con un impiego di breve durata, quali scolari e studenti.

Sono esclusi i quadri iscritti nel registro di commercio come dirigenti o come mandatarî e i collaboratori che, in virtù delle modalità di assunzione, detengono ampie competenze direttive e decisionali (membri della direzione). Il personale di pulizia non è assoggettato.

⁵ Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera² e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza³ valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera ma al di fuori del campo di applicazione territoriale definito nel capoverso 1 come pure per i loro lavoratori nel caso in cui essi svolgano lavori all'interno di questo campo di applicazione. Per il controllo del rispetto di queste disposizioni del CCL è competente la Commissione Paritetica Nazionale del CCL.

Art. 3

Per quanto riguarda i contributi alle spese d'esecuzione e i corsi di perfezionamento (art. 51 e 53 CCL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro del SECO 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 essere conforme alle direttive stabilite dalla Direzione del lavoro e 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. La Direzione del lavoro può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

² RS 823.20

³ ODist, RS 823.201

Art. 4

¹ Il presente decreto entro in vigore il 1° giugno 2013 ed è valido sino al 31 dicembre 2015.

² I decreti del Consiglio federale del 1° ottobre 2007, del 20 febbraio 2009, del 6 aprile 2009, del 9 febbraio 2010, dell'11 novembre 2010, del 21 febbraio 2011, del 17 ottobre 2011 e del 6 dicembre 2012⁴ che conferiscono obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore delle costruzioni in legno sono abrogati.

25 aprile 2013

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Ueli Maurer

La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

⁴ FF 2007 6815, 2009 999 2577, 2010 1283 7375, 2011 2097 7163, 2012 8587

Contratto collettivo di lavoro

concluso il 20 luglio 2011

tra

l'Associazione Svizzera costruttori in legno

da una parte

e

il Sindacato Unia, il Sindacato Syna, i Quadri dell'edilizia svizzera (Associazione svizzera dei quadri dell'edilizia) e la SIC Svizzera (Società svizzera degli impiegati di commercio),

dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

Art. 3 Campo di applicazione (...)

(...)

³ *Suddivisione dei lavoratori in categorie*: la suddivisione dei lavoratori in categorie va fissata in forma scritta nel singolo contratto di lavoro.

Art. 4 Riconoscimento dei diplomi professionali e di formazione

¹ *Riconoscimento delle formazioni di base*: i collaboratori in possesso di un attestato federale di capacità (AFC) quale carpentiere hanno diritto al salario minimo di questa categoria.

² *Riconoscimento di professioni affini*: professioni di settori affini con iter di formazione equivalenti e diplomi scolastici e professionali equivalenti sono equiparate alle categorie di collaboratori del settore della costruzione in legno. Ciò vale in particolare per le categorie professionali del settore svizzero della falegnameria e del settore svizzero dei copritetto e dei costruttori di facciate.

³ *Riconoscimento del perfezionamento a livello tecnico*: i collaboratori che hanno superato un esame professionale federale per capo carpentiere, tecnico SSS del legno, ingegnere SUP del legno e maestro carpentiere hanno diritto ai salari minimi corrispondenti a questa categoria.

⁴ *Riconoscimento del perfezionamento a livello commerciale*: se in campo commerciale i collaboratori hanno superato degli esami professionali di natura superiore riconosciuti dalla Confederazione (economista d'impresa STS, economista aziendale SUP, controllore dei conti con esame professionale di natura superiore, direttore di marketing, organizzatore e informatico di gestione) hanno diritto ai relativi salari minimi della categoria.

⁵ *Riconoscimento di diplomi di formazione rilasciati all'estero*: in linea di principio si riconoscono diplomi e certificati di formazione equiparati rilasciati all'estero. In caso di controversia decide la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) o, in ultima istanza, i tribunali competenti.

Art. 5 Disposizioni d'eccezione

¹ *Riconoscimento di rapporti di lavoro in funzione mista*: per quanto riguarda le mansioni di impiego, a partire dal livello di capo carpentiere senza perfezionamento professionale, si possono concordare di comune accordo rapporti di assunzione in funzione mista. Per ogni funzione, nel singolo contratto di lavoro vanno definite in percento le quote relative al grado di occupazione e al salario. Il salario minimo è composto dalla percentuale dovuta per la funzione base, in virtù del grado e della formazione e dalla percentuale per la funzione divergente. Il salario minimo per la funzione divergente deve corrispondere almeno al salario minimo di un caposquadra con perfezionamento professionale avente gli stessi anni di esperienza. Per quanto riguarda il tempo che i collaboratori quadro (a partire dal capo carpentiere) impiegano per la preparazione del lavoro, si rimanda all'articolo 12 capoverso 6 del CCL. Per i rapporti di lavoro in funzione mista, il numero massimo di ore di preparazione ivi definito vale proporzionalmente per le quote relative al grado di occupazione nelle funzioni di impiego a partire dal livello di capo carpentiere. Il computo degli anni di esperienza si basa sull'articolo 26 capoverso 5 del CCL Costruzione in legno.

² *Retribuzione in caso di minore capacità di rendimento*: le retribuzioni che si discostano dal salario minimo in seguito a capacità di rendimento fisica e/o intellettuale ridotta confermata da un terzo parere qualificato, devono essere sottoposte per una verifica alla CPNCL con una motivazione scritta. Scostamenti salariali sono ammessi per periodi di tempo limitati, in caso di misure di reinserimento resesi necessarie in seguito a comprovate esigenze sociali confermate dalle autorità. Richieste in tal senso devono essere precedentemente sottoposte alla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno con una motivazione qualificata e dietro presentazione di documenti giustificativi.

Art. 6 Il rapporto di lavoro: Inizio del rapporto di lavoro

¹ *Contratto di lavoro*: il datore di lavoro stipula con i collaboratori un contratto di lavoro scritto. ... Il contratto deve soddisfare le disposizioni del CCL Costruzione in legno e deve contenere indicazioni sulla formazione, la funzione e gli anni di esperienza del collaboratore.

² *Durata del periodo di prova*: il periodo di prova è di tre mesi e mediante accordo scritto può essere ridotto fino ad un mese.

Art. 7 Fine del rapporto di lavoro

¹ *Licenziamento e dimissioni durante il periodo di prova*: durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento per la fine di una

settimana lavorativa, con un preavviso di 5 giorni lavorativi. Restano riservati dei termini di disdetta più lunghi esplicitamente pattuiti.

² *Termini di disdetta ordinari*: scaduto il periodo di prova, un rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto reciprocamente alla fine di un mese rispettando i seguenti termini minimi di preavviso: durante il 1° anno di servizio, 1 mese; dal 2° al 9° anno di servizio, 2 mesi e dal 10° anno di servizio in poi, 3 mesi.

³ *Malattia o infortunio prima della disdetta*: se i collaboratori sono impossibilitati, totalmente o parzialmente, a prestare servizio a causa di malattia o infortunio, il rapporto di lavoro non può essere interrotto: per 30 giorni nel 1° anno di servizio; per 90 giorni dal 2° al 5° anno di servizio e dal 6° anno di servizio in poi o al compimento del quarantacinquesimo anno di età durante il periodo in cui il collaboratore beneficia di un'indennità giornaliera. (Il versamento dell'indennità giornaliera di malattia è regolato dall'art. 37).

⁴ *Malattia o infortunio dopo la disdetta*: in caso di malattia o di infortunio del collaboratore insorti durante il periodo di disdetta la scadenza del termine di preavviso si interrompe nel seguente modo ai sensi dell'articolo 336c capoverso 2 CO: per 30 giorni nel 1° anno di servizio; per 90 giorni dal 2° al 5° anno di servizio e per 180 giorni dal 6° anno di servizio.

⁵ *Protezione dal licenziamento per i membri delle commissioni aziendali*: Non è permesso il licenziamento di membri eletti dalle rappresentanze del personale, di membri della commissione di negoziazione del CCL, di membri delle commissioni paritetiche, di consigli di fondazione di una cassa pensioni aziendale o del settore, ..., per azioni legate allo svolgimento di queste attività. Valgono inoltre le disposizioni di cui agli articoli 336 fino a 336b del Codice delle obbligazioni svizzero.

Art. 8 Obblighi generali dei datori di lavoro

...

¹ *Obbligo di informazione*: il datore di lavoro cura l'obbligo all'informazione e alla comunicazione aziendale, di norma informando con comunicazioni semestrali i collaboratori sulla situazione del portafoglio ordini e sul raggiungimento degli obiettivi aziendali. La forma della comunicazione è scelta dal datore di lavoro.

² *Evoluzione dei collaboratori*: il datore di lavoro si impegna a condurre una volta all'anno dei colloqui personali con i collaboratori, al fine di valutare i risultati e di formulare eventuali misure di incentivazione relative ai collaboratori stessi.

...

⁴ *Coperture assicurative per il personale*: gli assicurati vanno costantemente aggiornati sui rendimenti e sulle relative correzioni nell'ambito delle assicurazioni del personale e della previdenza professionale.

...

⁷ *Articolo sull'uguaglianza e l'antidiscriminazione*: il datore di lavoro deve vegliare affinché tra i collaboratori regni un clima di rispetto reciproco e di tolleranza, che escluda pregiudizi e discriminazioni a causa del sesso, dell'età, della provenienza, dell'etnia, delle tendenze sessuali, della lingua, della posizione sociale, dello stile di

vita, delle convinzioni religiose, filosofiche o politiche oppure a causa di menomazioni fisiche, mentali o psichiche e che precluda disturbi e danni alla salute.

Art. 9 Obblighi generali per i collaboratori

¹ *Obbligo di fedeltà e di diligenza:* i collaboratori devono eseguire con diligenza le mansioni loro affidate, salvaguardando con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.

² *Rapporto con le risorse materiali:* i collaboratori devono adoperare secondo le regole e con cura le macchine, gli utensili e le installazioni tecniche, nonché i veicoli del datore di lavoro.

³ *Responsabilità individuale:* i collaboratori sono responsabili dei danni causati intenzionalmente o per negligenza grave al datore di lavoro. Per stabilire la misura di diligenza dovuta dai collaboratori, si rimanda all'articolo 321e CO.

⁴ *Segretezza:* i collaboratori trattano confidenzialmente le informazioni relative alla produzione e alla commercializzazione dei prodotti dell'azienda.

...

⁶ *Lavoro nero:* per tutta la durata del rapporto di lavoro, i collaboratori non possono svolgere alcun lavoro remunerato per conto di terzi nella misura in cui ledano l'obbligo di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendo concorrenza al settore della costruzione in legno. La Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno pronuncia ammonizioni e/o pene convenzionali nei casi di lavoro in nero.

...

⁷ *Prestazioni di lavoro per terzi:* eventuali prestazioni di lavoro in conto terzi devono essere concordate per tempo con il datore di lavoro.

...

⁹ *Certificato medico:* in caso di malattia o di infortunio per un periodo superiore a tre giorni, il collaboratore giustifica la propria inabilità al lavoro mediante certificato medico che, oltre al grado e alla durata dell'inabilità, deve anche indicare se dovuta a malattia o infortunio. Se le assenze causa malattia aumentano, il datore di lavoro è autorizzato a richiedere un certificato medico per ogni caso di malattia. Qualora il datore di lavoro dubitasse della correttezza di un certificato medico, egli può pretendere dal collaboratore che si faccia visitare dal medico di fiducia dell'assicuratore.

Art. 10 Formazione e perfezionamento professionali

¹ *Sostegno della formazione da parte del datore di lavoro:* i datori di lavoro ... sostengono e promuovono la formazione professionale e il perfezionamento professionale dei singoli collaboratori. ...

² *Misure di sostegno:* i collaboratori interessati alla formazione, che dispongono anche delle giuste premesse a livello di capacità di apprendimento e cognitivo, vanno incoraggiati, tenendo conto sia delle loro funzioni d'impiego che delle loro mansioni concrete all'interno dell'azienda. Tali collaboratori hanno diritto di essere esentati dal lavoro, a pieno stipendio, fino a 5 giorni lavorativi retribuiti all'anno per

partecipare a corsi di formazione professionale di base o di perfezionamento interni o esterni all'azienda. L'assunzione dei costi per il corso va concordata con il datore di lavoro. La frequentazione dei corsi di perfezionamento tenuti esternamente all'azienda va comprovata. Il periodo dell'astensione dal lavoro deve essere stabilito per tempo, tenendo conto delle esigenze aziendali.

³ *Perfezionamento professionale*: la frequentazione di corsi di perfezionamento professionale con partecipazione economica da parte del datore di lavoro (pagamento parziale o totale del salario e/o dei costi del corso) necessita del consenso del datore di lavoro e della regolazione del finanziamento.

...

Art. 12 Orario di lavoro: Orario di lavoro normale

¹ *Definizione*: per orario di lavoro normale si intende l'orario di lavoro annuale lordo comprensivo di giorni festivi retribuiti, ferie, malattia, infortunio, servizio militare, servizio di protezione civile e simili. L'orario di lavoro normale è costituito dal tempo di presenza durante il quale i collaboratori sono a disposizione dell'azienda con la propria prestazione di lavoro e include il tempo di viaggio aziendale completo dei collaboratori.

² *Orario di lavoro normale annuale*: l'orario di lavoro normale annuale è di 2190 ore al massimo. L'orario di lavoro giornaliero medio è di 8.4 ore e viene calcolato così: orario normale 2190 ore/52.14 settimane/5 giorni lavorativi. L'orario di lavoro normale deve essere riportato in un calendario scritto delle ore di lavoro, con indicazione del tempo di lavoro previsto per ogni giorno. Le ore di lavoro prestate in aggiunta a quelle dell'orario normale (ore flessibili e ore supplementari) sono trattate secondo l'articolo 17 e seguenti del CCL.

³ *Impostazione dell'orario normale*: l'orario normale è ripartito sui giorni lavorativi ordinari da lunedì a venerdì. In casi particolari è possibile lavorare di sabato (vedi in proposito il capitolo D).

⁴ *Orario di lavoro settimanale*: il datore di lavoro può scegliere come base per il calendario aziendale un orario settimanale che va da 37.5 a 47.5 o da 37.5 a 45 ore. Di conseguenza ai sensi dell'articolo 17 capoverso 5 le ore flessibili mensili si strutturano in modo diverso. Per il personale addetto al settore commerciale l'orario settimanale normale è di 42 ore.

⁵ *Registrazione delle ore di lavoro svolte*: il datore di lavoro esige dai suoi collaboratori che registrino per iscritto le ore di lavoro svolte e che glielne consegnino almeno una volta al mese.

⁶ *Tempo per preparazione e controllo*: nell'ambito dei colloqui annuali con i collaboratori (colloqui di qualifica) la ditta e i collaboratori quadro, a partire dal livello di capo carpentiere, concordano secondo le prescrizioni del diritto del lavoro per iscritto il tempo necessario alla preparazione del lavoro, per i controlli e per i rapporti. Questo lavoro supplementare non può superare le dieci ore mensili e deve essere prestato in aggiunta al normale tempo di lavoro previsto dal calendario dell'orario di lavoro annuale. I capi carpentieri che svolgono prestazioni supplementari secondo questa disposizione, hanno diritto ad un supplemento salariale di 300.00 franchi

all'anno. Il tempo impiegato per la preparazione del lavoro deve essere registrato separatamente. Le ore mensili consentite per la preparazione non sono cumulabili. Qualora durante un mese non venisse utilizzato il numero massimo di ore, le ore non utilizzate scadono.

Art. 13 Impostazione dell'orario normale

¹ *Calendario dell'orario settoriale di lavoro*: la suddivisione dell'orario di lavoro è regolata dalla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL), che, tenendo conto delle differenze regionali, definisce annualmente i relativi calendari dell'orario di lavoro.

² *Calendario individuale dell'orario di lavoro aziendale*: un'azienda può creare, con la partecipazione dei collaboratori, un proprio specifico calendario dell'orario di lavoro. Lo stesso deve corrispondere alle disposizioni di legge e alle disposizioni dell'orario di lavoro del CCL Costruzione in legno (CPNCL). L'azienda può sottoporre il proprio calendario aziendale alla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) perché ne verifichi la conformità con il CCL.

Art. 14 Ferie, riduzione delle ferie, lavoro durante le ferie

¹ *Diritto alle ferie*: fino al compimento del 50° anno di età i collaboratori hanno diritto a 5 settimane di ferie. Fino a 20 anni compiuti e a partire dai 50 anni compiuti, il diritto alle ferie è di 6 settimane. Gli apprendisti hanno diritto a 6 settimane di ferie all'anno, indipendentemente dalla loro età.

² *Base per il calcolo*: fino al 50° anno di età compiuto i collaboratori hanno diritto a 5 settimane di ferie corrispondenti a un'indennità di vacanza del 10.64 % del salario lordo. Fino al compimento del 20° anno d'età e a partire dal 51° anno d'età e in caso di apprendistato, i collaboratori hanno diritto a 6 settimane di ferie, che corrispondono a un'indennità di vacanza del 13.04 % del salario lordo. Per i collaboratori rimunerati a ore il calcolo si basa sul CCL, appendice 8.

³ *Festività e giorni di riposo durante le ferie*: le festività e i giorni di riposo che cadono durante le ferie non valgono come ferie.

...

⁵ *Diritto alle ferie pro rata temporis*: se il rapporto di lavoro inizia o termina durante l'anno oppure se il diritto alle ferie subisce una modifica, il diritto alle vacanze viene calcolato pro rata temporis.

...

⁸ *Pagamento effettivo di giorni di ferie per collaboratori retribuiti con salario orario*: qualora ai collaboratori impiegati con salario orario le ferie non venissero calcolate come maggiorazione salariale secondo l'articolo 14 capoverso 2 del CCL, ma venissero effettivamente pagate, in questo caso per ogni giorno di ferie dovranno essere conteggiate 8.4 ore.

Art. 15 Definizione del periodo delle ferie, fruizione

¹ *Definizione delle ferie aziendali*: il datore di lavoro fissa le ferie aziendali (di norma a inizio anno) per un periodo fino a 3 settimane, tenendo adeguatamente conto dei desideri dei collaboratori.

² *Definizione delle ferie individuali*: le ferie individuali vanno concordate per tempo fra collaboratore e datore di lavoro. Quest'ultimo tiene in debita considerazione i desideri e le necessità del collaboratore.

³ *Diritto a ferie consecutive*: considerate le vacanze acquisite, tenendo conto degli interessi aziendali, ai collaboratori vanno garantite fino a tre settimane di vacanze all'anno, ma obbligatoriamente due settimane di ferie consecutive (arti 329c cpv. 1 CO).

Art. 16 Giorni festivi e giorni di riposo

¹ *Definizione*: per giorni festivi e giorni di riposo si intendono i giorni stabiliti dal diritto federale e da quello cantonale, ivi incluso il 1° agosto.

² *Diritto al salario durante i giorni festivi e i giorni di riposo*: i collaboratori hanno diritto alla compensazione della perdita salariale durante i giorni festivi e i giorni di riposo, purché non siano rimasti ingiustificatamente assenti il giorno precedente o il giorno susseguente al giorno festivo. Nel calendario dell'orario di lavoro i giorni festivi sono conteggiati con 8.4 ore oppure con il tempo di lavoro normale valevole per quel periodo (estate/inverno). Per il 1° agosto sussiste un diritto generale alla retribuzione della perdita salariale.

³ *Numero di giorni festivi e giorni di riposo per anno*: vengono retribuiti un massimo di 9 giorni festivi o giorni di riposo all'anno (compreso il 1° agosto), se cadono durante un giorno feriale. L'elenco dei giorni festivi retribuiti per cantone e/o per regione è riportato all'appendice 5 del CCL. Per i collaboratori remunerati ad ore il calcolo si basa sul CCL, appendice 8.

⁴ *Giorni festivi e giorni di riposo aggiuntivi*: tramite accordi interni all'azienda possono essere fissati anche altri giorni festivi e di riposo retribuiti. Nella misura in cui nei singoli territori cantonali il numero di giorni festivi e giorni di riposo abituali o prescritti sia superiore a nove, il datore di lavoro può far ricuperare tali giorni.

Art. 17 Flessibilità dell'orario di lavoro: ore flessibili

¹ *Flessibilità mediante ore flessibili*: le ore flessibili consentono di scostarsi in positivo e in negativo dall'orario di lavoro normale previsto nel calendario dell'orario di lavoro. ...

² *Scopo delle ore flessibili*: lo scopo è di compensare le variazioni temporanee del carico di lavoro delle aziende o consentire brevi assenze dei collaboratori mediante un saldo continuo delle ore flessibili.

³ *Attestazione del saldo delle ore flessibili*: datori di lavoro e collaboratori si informano reciprocamente sull'accumulo e sul ritiro delle ore flessibili. Il saldo attuale delle ore flessibili deve essere attestato mensilmente in forma scritta sul conteggio del salario o su un allegato al conteggio del salario.

⁴ *Esecuzione di ore flessibili*: la prestazione di ore flessibili va decisa di comune accordo con i collaboratori.

⁵ *Numero massimo di ore flessibili al mese*: se l'orario di lavoro settimanale è compreso tra le 37.5 e le 45 ore, la totalità di ore flessibili non deve superare le 20 ore al mese. Se l'orario di lavoro settimanale è compreso fra le 37.5 e le 47.5 ore, le ore flessibili non possono essere più di 10. Per i collaboratori che lavorano a tempo parziale, le ore flessibili ammesse di 20 o 10 ore per settimana sono calcolate pro rata in funzione del grado di occupazione.

⁶ *Aziende in zona di montagna*: Aziende con sede in una zona di montagna, che non possono lavorare tutto l'anno a causa di un divieto di eseguire lavori di costruzioni o di scavo (ordinanze comunali sulla costruzione e l'esercizio) oppure a causa delle condizioni meteorologiche e che eseguono prevalentemente il loro lavoro in queste zone di montagna, hanno la possibilità di chiedere alla CPNCL la concessione di una maggiore flessibilità nelle ore di lavoro per un periodo massimo di sei mesi onde poter aumentare il numero massimo di ore flessibili mensilmente ammesso per i collaboratori con un contratto di lavoro a tempo indeterminato e che non sia stato disdetto. Il prolungamento dell'orario di lavoro connesso all'aumento delle ore flessibili è possibile unicamente nei limiti della legge sul lavoro, in particolare rispettando l'articolo 9 capoverso 3 LL e l'articolo 22 OLL1.

⁷ *Aumento temporaneo delle ore flessibili*: Se la CPNCL approva la richiesta, in caso di orario di lavoro settimanale compreso fra le 37.5 e le 45 ore il numero totale di ore flessibili potrà arrivare fino a 36, mentre per un orario di lavoro settimanale compreso fra le 37.5 e le 47.5 ore il numero totale di ore flessibili potrà arrivare fino ad un massimo di 26 ore al mese. Durante il periodo in cui vige una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro, il limite cumulativo di 100 ore flessibili, come definito dall'articolo 17 capoverso 8 del CCL, non può essere superato per più di 3 mesi consecutivi. Il superamento del numero cumulativo massimo di ore flessibili autorizzate deve essere obbligatoriamente compensato con la concessione di tempo libero nei tre mesi successivi al superamento, di modo che il saldo massimo sia nuovamente conforme all'articolo 17 capoverso 8 del CCL. Ciò vale anche qualora alla fine del terzo mese dal superamento persista il periodo di maggior flessibilità. Non è ammesso pagare le ore che superano il saldo autorizzato di 100 ore.

⁸ *Saldo massimo di ore flessibili accumulate*: il saldo massimo di ore flessibili accumulate non può mai superare le +100 ore o essere inferiore alle -50.

⁹ *Rapporti di lavoro con salario orario*: le disposizioni di cui al sopracitato articolo 17 CCL sulle ore flessibili, valgono anche per i rapporti di lavoro che, in via eccezionale, sono stati conclusi su base di paga oraria. All'inizio del rapporto di lavoro, datore di lavoro e collaboratore devono definire il grado di occupazione. L'orario di lavoro normale del collaboratore si regola secondo questa percentuale.

Art. 18 Compensazione delle ore flessibili

¹ *Compensazione delle ore flessibili*: la compensazione delle ore flessibili è decisa di comune accordo tra datore di lavoro e collaboratori.

² *Rimborso delle ore flessibili*: qualora, sulla base di un reciproco accordo fra datore di lavoro e collaboratori, si decidesse di compensare le ore flessibili accumulate mediante retribuzione salariale, il conteggio dovrà avvenire in modo uniforme per tutta l'azienda, in dicembre o in aprile di ogni anno. Il momento del pagamento deve essere reso noto al più tardi a fine novembre. È esclusa una riduzione del saldo delle ore flessibili tramite pagamenti in altri momenti dell'anno. Per gli apprendisti assunti con un regolare contratto di lavoro alla fine del periodo di apprendistato, il saldo positivo delle ore flessibili (fino a 50 ore) può essere compensato tramite pagamento; per contro non sono consentite detrazioni salariali per saldi negativi di giorni di ferie o di ore flessibili.

³ *Superamento del saldo delle ore flessibili*: le ore che superano il saldo massimo di ore flessibili ammesso secondo l'articolo 17 capoverso 5 o capoverso 8 del CCL sono considerate ore supplementari. Queste ore supplementari sono da compensare con una maggiorazione di tempo del 25 % oppure, in via eccezionale, mediante reciproco accordo tra datore di lavoro e collaboratore, da pagare con una maggiorazione salariale del 25 %. La compensazione, rispettivamente il pagamento, deve avvenire nel mese successivo al mese in cui le ore supplementari sono state generate, ma al più tardi entro 14 settimane.

⁴ *Compensazione delle ore in meno con i giorni di vacanza*: le ore flessibili in meno non possono venir ascritte ai giorni di vacanza e venir compensate con i giorni di vacanza.

⁵ *Saldo positivo delle ore flessibili al termine del rapporto di lavoro*: per principio le ore flessibili in più riconosciute dal datore di lavoro al termine del rapporto di lavoro devono essere compensate prima della fuoriuscita dall'azienda. Se ciò non fosse possibile, le ore flessibili in più vengono retribuite con una maggiorazione salariale del 25 %.

⁶ *Saldo negativo delle ore flessibili al termine del rapporto di lavoro*: le ore flessibili in meno riconosciute dal datore di lavoro al termine del rapporto di lavoro sono a carico del datore di lavoro. Ore in meno dovute a inadempimento dei collaboratori sono a carico degli stessi.

⁷ *Interruzioni del lavoro richieste dal collaboratore*: su richiesta motivata del collaboratore e nel rispetto delle disposizioni della legge sul lavoro, il datore di lavoro e il collaboratore possono concludere un accordo individuale scritto per recuperare, rispettivamente per compensare in anticipo mediante l'aumento temporaneo del saldo delle ore flessibili, le interruzioni prolungate del lavoro volute dal collaboratore (p.es.: assenze prolungate, costruzione della propria casa, ecc.). Gli accordi scritti fra collaboratore e datore di lavoro devono essere limitati ad un determinato periodo, devono essere motivati e devono essere approvati dalla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL).

Art. 19 Straordinari

Definizione: ai sensi della legge sul lavoro per straordinari si intendono le ore che vanno oltre la durata massima della settimana lavorativa. ...

Art. 20 Lavoro part-time

Flessibilità mediante lavoro part-time: in caso di lavoro part-time il livello di impiego va concordato nel contratto di assunzione in forma scritta. Il lavoro part-time è equiparato al lavoro full-time.

Art. 21 Lavoro serale e notturno

¹ *Maggiorazioni in caso di lavoro serale:* per prestazioni di lavoro temporanee in orario serale (dalle ore 20.00 alle ore 23.00) deve essere corrisposta una maggiorazione in termini di tempo pari al 25 %. Mediante reciproco accordo i datori di lavoro e i collaboratori possono decidere in via eccezionale una maggiorazione salariale del 25 %.

² *Maggiorazioni salariali in caso di lavoro notturno:* per prestazioni di lavoro temporanee in orario notturno (dalle ore 23.00 alle ore 06.00) deve essere accordata una maggiorazione salariale pari al 50 %. Le maggiorazioni salariali per il lavoro a turni sono regolate dall'articolo 23 CCL.

Art. 22 Lavoro durante il fine settimana e festivo

Maggiorazioni in termini di salario e di tempo: il lavoro di sabato ordinato dal datore di lavoro viene retribuito con una maggiorazione salariale o in termini di tempo del 25 %. I supplementi per il lavoro domenicale (da sabato alle ore 17.00 fino a lunedì alle ore 05.00) e per il lavoro durante i giorni festivi (dalle ore 00.00 alle ore 24.00) sono del 50 %. Il lavoro domenicale e durante i giorni festivi va motivato e deve essere concordato congiuntamente. Inoltre è soggetto a obbligo di autorizzazione e di compensazione a norma di legge.

Art. 23 Lavoro a turni

¹ *Impostazione del lavoro a turni:* il lavoro a turni deve essere definito d'accordo con i collaboratori. I modelli aziendali di lavoro a turni devono essere sottoposti per verifica alla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CNCPL).

² *Maggiorazioni per il lavoro a turni:* Per il lavoro a turni vale un orario ridotto di lavoro giornaliero normale di 8 ore al posto di 8.4 ore giornaliere. Per il lavoro che i collaboratori svolgono a turni, i tempi di lavoro devono essere riportati sul foglio di controllo con un supplemento di tempo del 5 %. L'orario settimanale normale per il lavoro a turni non può superare le 45 ore. Qualora un turno si svolga interamente o in parte fra le 23.00 e le 6.00 (lavoro notturno), per le ore prestate durante questo lasso di tempo sono dovuti i seguenti ulteriori supplementi: in caso di lavoro notturno temporaneo è dovuta una maggiorazione del salario del 25 %, mentre in caso di lavoro notturno continuato e regolare è dovuta una compensazione del 10 % del tempo. Durante i periodi con lavoro a turni, le ore flessibili vengono determinate confrontando il tempo di lavoro normale registrato per ogni giorno nel calendario dell'orario con il tempo di lavoro registrato nel rapporto delle ore di lavoro, comprensivo di tutti i supplementi.

³ *Obbligo di notifica*: il lavoro a turni va notificato alla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno.

Art. 24 Salario: Basi retributive

¹ *Salario mensile*: siccome l'orario di lavoro è regolato su base annuale, i collaboratori vengono impiegati e retribuiti, in linea di principio, su base mensile.

² *Conteggi scritti del salario*: ogni mese il datore di lavoro consegna al collaboratore un conteggio scritto del salario, sul quale figurano il periodo per il quale è versato il salario, il salario lordo, le detrazioni previste dalla legge ed altre trattenute, nonché il salario netto per il periodo in questione. Per i collaboratori assunti con salario orario, sul conteggio devono figurare inoltre le ore prestate durante il periodo in questione e il totale delle ore pagate.

Art. 25 Il sistema salariale

¹ *Definizione*: il sistema salariale del CCL Costruzione in legno disciplina la retribuzione minima per apprendisti, aiuto carpentieri, addetti alla lavorazione del legno CFP, carpentieri AFC, capi squadra e capi carpentieri, tecnici del legno SSS, ingegneri SUP del legno e maestri carpentieri.

² *Personale del settore commerciale*: il personale del settore commerciale non è soggetto al sistema salariale ai sensi degli articoli 26 fino a 30 del CCL. Per il personale addetto al settore commerciale è valido il salario minimo di cui alle tabelle salariali 1 o 2.

³ *Neo-carpentieri*: per i neo-carpentieri che soddisfano solo in parte le esigenze del mercato del lavoro, nel primo anno dopo l'apprendistato, a titolo di misura integrativa, si può chiedere che venga applicato il salario minimo corrispondente alla categoria di aiuto carpentiere, secondo la tabella salariale 1. La preconditione è che si sottoponga alla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) una richiesta motivata e un piano di promozione individuale. Alla scadenza di questo anno, il collaboratore verrà classificato come carpentiere AFC con 0 anni di esperienza.

⁴ *Disposizioni sul salario minimo durante l'apprendistato*: i salari definiti nel contratto di tirocinio rimangono in vigore per l'intero periodo dell'apprendistato e devono corrispondere alle condizioni salariali minime valide all'inizio dell'apprendistato. I salari degli apprendisti (i contratti di tirocinio) non devono essere adeguati ai salari minimi che entreranno in vigore nel corso del periodo di apprendistato.

⁵ *Stagisti in formazione*: il sistema salariale secondo gli articoli 26 fino a 30 del CCL non si applica agli stagisti in formazione. I rapporti di impiego con gli stagisti hanno obbligatoriamente un carattere formativo e sono limitati ad un anno. Il salario per gli stagisti in formazione può essere fissato di comune intesa fra il datore di lavoro e lo stagista in un accordo scritto individuale. ...

⁶ *Impieghi di breve durata*: alunni e studenti senza una formazione specifica del ramo o della funzione, che vengono impiegati per al massimo 3 mesi all'anno, non

sono assoggettati al sistema salariale ai sensi degli articoli 26 fino a 30 del CCL. Il salario per questi collaboratori può essere fissato di comune accordo fra il datore di lavoro e l'alunno/lo studente in un accordo scritto individuale.

Art. 26 Parti integranti del salario minimo

¹ *Salario base*: il salario base è costituito da un importo fisso in denaro. Spese concordate contrattualmente oppure pagate come componenti del salario, nonché altre agevolazioni aziendali, non fanno parte del salario base e non vengono prese in considerazione per l'osservanza del salario minimo secondo il CCL Costruzione in legno.

...

³ *Funzione al momento dell'assunzione*: la funzione al momento dell'assunzione è regolata nel contratto di lavoro individuale allestito in conformità con gli articoli 3-5.

⁴ *Perfezionamento*: la parte di salario legata al perfezionamento professionale tiene conto degli iter di formazione per quadri riconosciuti dal settore quali le categorie salariali di caposquadra e capo carpentiere. La base è costituita dal certificato di idoneità professionale ufficiale, indipendentemente dal fatto se l'esame di diploma sia stato superato o meno.

⁵ *Calcolo degli anni di esperienza*: la parte integrante del salario si riferisce agli anni di esperienza in una determinata funzione, indipendentemente da un eventuale cambiamento del posto di lavoro. Se la funzione di assunzione cambia, il calcolo dell'esperienza riparte da zero. L'automatismo salariale si riferisce esclusivamente ai salari minimi. I rapporti di lavoro di almeno 1000 ore lavorative annue sono considerati come anni di esperienza completi. Un importo inferiore di ore lavorative non è tenuto in considerazione come anno di esperienza. Dopo aver terminato con successo un perfezionamento professionale che comporta un cambio di funzione, il collaboratore, a partire dal momento in cui cambia funzione, ha diritto almeno al salario percepito nella sua funzione precedente, indipendentemente dagli anni di esperienza nella nuova funzione. Nei rapporti di lavoro in funzione mista, dove un collaboratore svolge globalmente più di 1000 ore all'anno, gli viene calcolato un anno di esperienza in tutte le funzioni, indipendentemente dalla percentuale di occupazione nelle diverse funzioni.

Art. 27 Calcolo del salario minimo

Base di calcolo: Il salario minimo, comprendente la quota obbligatoria del premio di produzione aziendale versata in modo omogeneo o individuale, viene definito sulla base della tabella salariale 1 o delle tabelle salariali 2 e 3 (vedi appendici 1 e 2 del CCL).

Art. 28 Premio di produzione variabile

¹ *Importo del premio di produzione aziendale*: l'importo del premio di produzione aziendale, che costituisce un elemento obbligatorio del sistema salariale, può

essere corrisposto conformemente all'articolo 28 capoverso 2 o all'articolo 28 capoversi 3-5.

² *Distribuzione omogenea dell'importo del premio di produzione aziendale*: la distribuzione omogenea dell'importo del premio di produzione aziendale (compreso il salario minimo) avviene in conformità con la «tabella salariale 1» (vedi appendice 1 del CCL). Tale tabella si applica a tutte le aziende soggette al contratto, che non applicano un modello di premio di produzione ai sensi dell'articolo 28 capoversi 3-5.

³ *Distribuzione individuale dell'importo del premio di produzione aziendale*: l'importo del premio di produzione aziendale può essere suddiviso tra i singoli collaboratori conformemente all'articolo 28 capoversi 3-5 e all'appendice 2 del CCL (in base al principio del rendimento). Se viene introdotta la retribuzione orientata al rendimento, il sistema di valutazione dei collaboratori deve essere presentato alla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL), affinché ne sia esaminata la conformità al CCL. ...

⁴ *Calcolo dell'importo del premio di produzione aziendale*: l'importo del premio di produzione aziendale mensile si calcola sulla base della «tabella salariale 3» (vedi appendice 2 del CCL), che si compone della somma dei forfait mensili di ogni collaboratore. Per assunzioni a tempo parziale i forfait mensili dei collaboratori vengono calcolati percentualmente in relazione al livello di assunzione.

⁵ *Distribuzione dell'importo del premio di produzione tra i collaboratori*: per determinare il premio di produzione individuale per singolo collaboratore si utilizza la valutazione sistematica dei collaboratori (vedi appendice 3).

⁶ *Indebita applicazione del modello di premio di produzione*: in caso di indebita applicazione del sistema di premio di produzione la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) può ordinare a un'azienda di erogare il premio di produzione in forma omogenea e ciò ai sensi dell'articolo 28 capoverso 2.

⁷ *Collaboratori entranti nel corso dell'anno*: il premio di produzione aziendale viene definito per l'intero anno. Perdite o aggiunte dei forfait di rendimento dei collaboratori entranti o uscenti nel corso dell'anno non influenzano l'importo del premio di produzione aziendale. I collaboratori entranti nel corso dell'anno hanno diritto al salario base secondo la tabella salariale 2 e all'intero forfait secondo la tabella salariale 3.

Art. 29 Adeguamenti al salario minimo

...

² *Adeguamenti salariali in seguito a esperienza nella funzione*: adeguamenti salariali in seguito a variazioni dell'esperienza nella funzione avvengono con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno seguente.

³ *Adeguamenti salariali per perfezionamento professionale e cambio di funzione*: gli adeguamenti salariali a seguito di perfezionamento professionale e/o cambio di funzione avvengono nel rispettivo momento durante l'anno.

Art. 30 Adeguamenti del premio di produzione

...

² *Data per gli aumenti salariali individuali*: le date per gli aumenti salariali individuali conformi al principio di rendimento decorrono, di norma, dal 1° gennaio. Tali adeguamenti salariali riguardano esclusivamente le valutazioni del rendimento e non possono essere calcolati negli aumenti dei salari minimi del settore.

Art. 31 Diritto alla tredicesima mensilità e norme per il pagamento

¹ *Diritto dei collaboratori*: i collaboratori hanno diritto alla tredicesima mensilità a partire dall'assunzione.

² *Pagamento in caso di impiego durante un anno intero*: se un rapporto di lavoro è durato tutto l'anno, il collaboratore viene remunerato alla fine dell'anno con un salario medio mensile supplementare.

³ *Pagamento pro rata temporis*: se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, i collaboratori ricevono un'indennità supplementare pari all'8.33 % dell'ultimo salario percepito nel corso dell'anno in questione.

⁴ *Indennità per ferie sulla tredicesima mensilità*: la tredicesima mensilità non dà diritto all'indennità per ferie.

Art. 32 Salario in caso di impedimento alle prestazioni lavorative:
Assenze brevi

¹ *Conviventi*: i conviventi sono equiparati ai coniugi.

² Ai collaboratori vengono retribuite le seguenti assenze brevi:

– proprio matrimonio:	giorni 1
– nascita di un figlio:	giorni 3
– matrimonio di un figlio, per partecipare allo sposalizio:	giorni 1
– trasloco, massimo una volta l'anno:	giorni 1
– cura di figli malati nella misura in cui non sia possibile organizzare diversamente:	giorni 3
– decessi:	
coniuge o convivente:	giorni 3
figli propri o figliastri:	giorni 3
genitori:	giorni 3
fratelli:	giorni 2
nonni:	giorni 1
suoceri, genero, nuora:	giorni 1

Il diritto alla remunerazione sussiste soltanto se le assenze sono inevitabili, se il collaboratore fruisce effettivamente dei giorni di congedo che gli spettano e se ciò comporta una perdita di salario.

³ *Impedimento alla prestazione lavorativa non imputabile a colpa propria*: se i collaboratori sono impossibilitati senza loro colpa di lavorare, per motivi come malattia, incidente, adempimento di un obbligo legale o d'una funzione pubblica, il datore di lavoro deve pagare loro per un tempo limitato il salario. La base legale in tal senso è data dall'articolo 324a CO, per quanto non risultino applicabili gli articoli 37 e 38 del CCL.

⁴ *Computo delle assenze brevi*: le assenze brevi e le assenze ai sensi dell'articolo 32 capoverso 3 vengono computate con 8.4 ore al giorno oppure con le ore predefinite nel calendario di lavoro per questo giorno.

Art. 33 Impedimento alla prestazione lavorativa per adempimento di obblighi legali

¹ *Servizio militare, servizio di protezione civile e servizio civile obbligatorio*: durante i periodi di servizio militare, di reclutamento, di servizio di protezione civile o di servizio civile in tempo di pace, i collaboratori hanno diritto alla seguente indennità, riferita al salario lordo (vedi appendice 7):

Celibi senza persone a carico

- nelle prime 4 settimane nel corso di un anno civile 100 %
- a partire dalla 5a settimana 50 %

Coniugati o celibi con persone a carico

- nelle prime 4 settimane nel corso di un anno civile 100 %
- a partire dalla 5a settimana 80 %

² *Scuola reclute e militari in ferma continuata*: durante la scuola reclute i collaboratori hanno diritto a un' indennità. Riferita al salario lordo, l'indennità è la seguente:

scuola reclute, compreso militari in ferma continuata senza servizio di avanzamento:

- celibi: 50 %
- coniugati o celibi con persone a carico 80 %

³ *Servizi di avanzamento, compreso militari in ferma continuata*: durante i servizi di avanzamento i collaboratori hanno diritto ad un' indennità. Riferita al salario lordo, l'indennità è la seguente:

Celibi

- nelle prime 4 settimane nel corso di un anno civile 100 %
- a partire dalla 5a settimana 50 %

Coniugati o celibi con persone a carico

- nelle prime 4 settimane nel corso di un anno civile 100 %
- a partire dalla 5a settimana 80 %

⁴ *Condizioni per l'ottenimento dell'indennità*: il diritto all'indennità sussiste quando il rapporto di lavoro, prima dell'entrata in servizio, è durato più di tre mesi oppure se, incluso il servizio militare, il reclutamento, il servizio di protezione civile o il servizio civile, ha una durata superiore ai tre mesi. Resta riservato l'articolo 324a CO.

⁵ *Calcolo della perdita di salario*: assenze secondo l'articolo 33 sono calcolate sulla base di 8.4 ore al giorno.

⁶ *Indennità IPG*: l'indennità IPG compete al datore di lavoro nella misura in cui continua a corrispondere il salario.

Art. 34 Supplementi e complementi salariali: Spese generali

Le spese generali vanno calcolate in base all'appendice 4 del CCL.

¹ *Spese generali per lavoro fuori sede*: ai collaboratori occupati fuori del luogo di lavoro il datore di lavoro deve rimborsare le spese necessarie (art. 327a e 327b CO).

² *Spese di vitto*: l'azienda provvede, per quanto possibile, a fornire adeguate soluzioni per il vitto. Se manca una simile soluzione oppure se i collaboratori non possono tornare al loro domicilio o all'azienda per la pausa pranzo, agli stessi va versato un indennizzo per il pranzo.

³ *Uso di vetture private*: se i collaboratori, per espressa disposizione del datore di lavoro, acconsentono e utilizzano la propria vettura privata per scopi aziendali, hanno diritto a un rimborso.

⁴ *Auto aziendali messe a disposizione*: se ai collaboratori vengono messe a disposizione delle auto aziendali, i dettagli come il versamento del premio e le azioni di responsabilità vanno disciplinati in un contratto scritto oppure sono da regolare tenor regolamento aziendale.

Art. 35 Pagamento del salario in caso di decesso

...

² *Versamento del salario dopo il decesso*: se i collaboratori lasciano coniuge, convivente, figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali loro adempiono un obbligo di mantenimento, il datore di lavoro deve versare il salario per un altro mese e, se il rapporto di lavoro ha durato per più di cinque anni, per altri due mesi. Il giorno di riferimento è quello del decesso (art. 338 CO).

...

Art. 37 Assicurazioni sociali: Assicurazione d'indennità giornaliera per malattia

¹ *Obbligo di copertura*: il datore di lavoro ha l'obbligo di stipulare a favore dei collaboratori un'assicurazione di indennità giornaliera per malattia. Le condizioni di assicurazione devono garantire almeno le seguenti prestazioni.

² *Giorni di carenza non retribuiti*: in caso di assenza per malattia, a carico del collaboratore viene applicato al massimo un giorno di carenza (periodo di attesa) per episodio. In caso di più assenze causate dalla stessa malattia, il giorno di carenza è applicato unicamente una volta.

³ *Prestazioni assicurative*: l'assicurazione garantisce le seguenti prestazioni minime: 80 % del salario lordo, 730 indennità giornaliera, 180 indennità giornaliera per pensionati AVS. Queste prestazioni devono essere fornite anche se il rapporto di lavoro viene interrotto prima della fine della malattia. Le indennità giornaliera dell'assicuratore collettivo subentrano al posto dell'obbligo del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 324a CO di corrispondere il salario. I premi effettivi per l'assicurazione indennità giornaliera di malattia sono suddivisi al 50 % tra il datore di lavoro e i collaboratori.

⁴ *Sospensione delle prestazioni assicurative fino a un massimo di 30 giorni*: il datore di lavoro può concordare una sospensione delle prestazioni assicurative per un massimo di 30 giorni e in questo caso, durante il periodo di sospensione, versa l'80 % del salario lordo. Durante questo periodo le consuete trattenute per le assicurazioni sociali sono detratte dallo stipendio del collaboratore.

⁵ *Base salariale per l'assicurazione*: per salario si intende il salario lordo comprensivo della 13a mensilità.

⁶ *Calcolo del guadagno giornaliero*: tanto per gli assicurati pagati mensilmente quanto per gli assicurati pagati a ore come guadagno giornaliero s'intende 1/365 del guadagno annuo.

⁷ *Tetto massimo delle prestazioni assicurative*: se al posto del salario subentrano indennità sostitutive, il pagamento effettuato in caso di impedimento al lavoro non può superare quello versato in caso di prestazione lavorativa.

⁸ *Inizio della copertura assicurativa in caso di assunzione a tempo indeterminato*: se sussiste un contratto di lavoro a tempo indeterminato, la copertura assicurativa inizia a partire dal primo giorno lavorativo concordato.

⁹ *Inizio della copertura assicurativa in caso di assunzione a tempo determinato*: se sussiste un contratto di lavoro a tempo determinato, la copertura assicurativa ha effetto dal primo giorno lavorativo e dura per il periodo dell'assunzione e fino a un massimo di 180 giorni successivi alla fine del rapporto di lavoro.

¹⁰ *Rifiuto di ammissione*: l'assicuratore non può negare l'ammissione nell'assicurazione indennità giornaliera per malattia per motivi di salute.

¹¹ *Riserva di copertura*: l'assicurazione indennità giornaliera per malattia può escludere mediante riserva in forma scritta delle malattie esistenti prima dell'inizio della copertura assicurativa. Lo stesso discorso vale per malattie precedenti, nella misura in cui possano essere empiricamente ricondotte a delle ricadute.

¹² *Riconoscimento retroattivo*: in caso di riconoscimento retroattivo da parte di un istituto assicurativo, l'importo versato come anticipo, corrispondente ai pagamenti prestati, spetta al fornitore delle prestazioni.

Art. 38 Assicurazione contro gli infortuni

...

² *Riduzione delle prestazioni o esclusione da parte della SUVA*: qualora la SUVA, in caso di colpevolezza dell'assicurato, di pericoli straordinari o di imprese rischiose conformi alla LAINF o in virtù di altre disposizioni, escluda o riduca le prestazioni assicurative, anche l'obbligo del datore di lavoro di continuare a versare il salario si riduce proporzionalmente.

...

Art. 42 Istanze per l'applicazione del CCL

¹ *Organizzazione di base*: l'applicazione ai sensi dell'articolo 357b CO e il finanziamento dell'applicazione del CCL avviene per il tramite della Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL).

...

Art. 43 La Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno

¹ *Scopo*: la comune realizzazione, esecuzione e imposizione delle disposizioni del CCL Costruzione in legno, la gestione del fondo di applicazione costruzione in legno. ...

² *Provvedimenti*: a questo scopo la CPNCL adotta tutti i provvedimenti necessari, tra cui si annovera anche l'avvio di processi civili e di procedure amministrative in nome e per conto delle parti contrattuali del CCL, se necessari per l'attuazione del CCL Costruzione in legno.

...

Art. 46 Consulenze per i collaboratori

¹ *Sospetta violazione contrattuale*: se i collaboratori riscontrano trasgressioni al CCL, queste vanno chiarite, per quanto possibile, all'interno dell'azienda. Qualora non fosse possibile raggiungere alcun accordo, si rivolgeranno alla Commissione Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL).

² *Consultazioni*: qualora sussista un legittimo sospetto di violazione del CCL, l'ufficio di consulenza per i collaboratori fornisce assistenza giuridica nell'ambito del diritto del lavoro. La partecipazione finanziaria del fondo di applicazione a controversie giudiziarie è esclusa.

³ *Esecuzione di un vertifica aziendale*: qualora sia constatata una presunta violazione del contratto, questa deve essere notificata alla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CNCPL). Se la CNCPL non è in grado di raggiungere un accordo tra datore di lavoro e collaboratori, ordina che l'azienda sia sottoposta ad una verifica.

⁴ *Costi*: se al termine dei rilevamenti non si riscontrano trasgressioni da parte del datore di lavoro nei confronti del contratto collettivo, le spese per l'assistenza legale sono a carico del fondo di applicazione.

Art. 47 Controlli aziendali predisposti

¹ *Predisposizione di verifiche aziendali*: la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CNCPL) può disporre e attuare verifiche aziendali che possono essere effettuate ...

...

³ *Istanze di verifica*: le verifiche aziendali vengono eseguite da ispettori, su incarico della CPNCL (p. es. fiduciari).

⁴ *Periodo di controllo per le verifiche aziendali*: il comitato della Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno, nell'ambito della disposizione di controlli aziendali ai sensi dell'articolo 47 capoverso 1 CCL, stabilisce il periodo di verifica per ogni controllo, fissando una data precisa per l'inizio e la fine del periodo contabile da controllare.

⁵ *Costi*: se al termine delle verifiche aziendali non si riscontrano violazioni del contratto collettivo di lavoro da parte del datore di lavoro oppure si riscontrano solo violazioni di lieve entità, i costi degli interventi di controllo vengono sostenuti dal fondo di applicazione. Nel caso in cui si riscontrassero violazioni del contratto, i costi sostenuti per il controllo dell'azienda sono a carico dell'impresa. Le imprese non hanno diritto ad indennizzo per le spese aziendali sostenute a seguito delle verifiche aziendali ordinate.

Art. 48 Controllo dei cantieri e del lavoro nero

¹ *Centro di contatto e di coordinamento*: il centro di contatto e di coordinamento per i controlli dei cantieri e del lavoro nero è costituito dalla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL).

² *Istanza di controllo*: i controlli dei cantieri e del lavoro nero sono eseguiti da istanze di controllo della CPNCL.

³ *Costi*: se al termine dei controlli non si riscontrano violazioni del contratto collettivo di lavoro da parte del datore di lavoro oppure si riscontrano solo delle violazioni di lieve entità, i costi degli interventi di controllo vengono sostenuti dal fondo di applicazione. Nel caso in cui si riscontrassero delle violazioni del contratto, i costi sostenuti per il controllo sono a carico dell'impresa. Le imprese non hanno diritto ad indennizzo per le spese aziendali sostenute a seguito di questi controlli.

Art. 50 Pene convenzionali

Definizione delle sanzioni: qualora venissero riscontrate delle violazioni, il comitato della Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) decide in merito alle sanzioni da applicare ai sensi del CCL appendice 9.

Art. 51 Riscossione del contributo per i costi di applicazione

¹ *Fatturazione*: la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) emette una fattura per i contributi da versare da parte dei datori di lavoro e dei collaboratori. Il datore di lavoro deve detrarre il contributo del collaboratore dal salario del collaboratore e versarlo alla CPNCL. Il collaboratore riceve una ricevuta in merito alla deduzione effettuata.

² *Elenco dei collaboratori*: nell'ambito dell'autodichiarazione delle imprese assoggettate al CCL, la CPNCL è autorizzata ad esigere ogni anno dalle imprese tutti i fattori indicativi per lo stipendio e tutti gli indirizzi dei collaboratori assoggettati al CCL. L'elenco deve essere inviato anche se vengono impiegati collaboratori solo temporaneamente. In questo caso va aggiunta un'apposita nota. Inoltre, entro il 28 febbraio, ma al più tardi entro 30 giorni dal ricevimento, ogni impresa assoggettata al CCL deve spedire il conteggio definitivo SUVA, relativo all'anno appena trascorso, per tutti i collaboratori assoggettati al CCL Costruzione in legno.

³ *Elusione dell'obbligo di notifica*: se il datore di lavoro, nonostante doppio sollecito, elude la notifica di cui all'articolo 51 capoverso 2 o non riporta i collaboratori soggetti al CCL nell'elenco dei collaboratori, è responsabile nei confronti della Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CNCPL) retroattivamente per tutti i contributi dovuti durante gli ultimi cinque anni. La CPNCL può inoltre infliggergli una pena convenzionale.

⁴ *Diritto di rimborso*: per quanto riguarda i costi di applicazione versati, non sussiste alcun diritto di rimborso nei confronti del datore di lavoro. I collaboratori che reputano di non dover versare il contributo, possono richiederne il rimborso motivandolo in forma scritta e indirizzandolo alla CPNCL.

⁵ *Avanzo*: un eventuale avanzo del contributo dei costi di applicazione può essere utilizzato, anche successivamente al decadimento della dichiarazione di obbligatorio generale, solo come accantonamento per scopi sociali e generali dell'ordine professionale del settore della costruzione in legno.

Art. 53 Fondo di applicazione: principi per il finanziamento

¹ *Principi di solidarietà*: tutte le prestazioni messe in atto per l'applicazione del CCL Costruzione in legno sono da finanziare in modo paritetico da parte dei datori di lavoro e dei collaboratori assoggettati al CCL Costruzione in legno.

...

³ *Fondo per l'applicazione e per i corsi di perfezionamento*: per la copertura dei costi di applicazione e dei corsi di perfezionamento, nonché per ulteriori compiti delegati alla Commissione Paritetica Costruttori in Legno (CPNCL) dai partner sociali, la CPNCL dispone di un fondo per l'applicazione e per i corsi di perfezionamento. ...

⁴ *Base per il calcolo dei contributi*: per le aziende con sede in Svizzera registrate come sottostanti al CCL Costruzione in legno e per i loro collaboratori, i contributi da versare al fondo di applicazione vengono calcolati sulla base dell'importo salariale soggetto alla detrazione SUVA e sono pari allo 0,6 % per i datori di lavoro e allo

0.6 % per i collaboratori. Per le aziende straniere e per i loro collaboratori, che esercitano attività nel territorio contrattuale ai sensi dell'articolo 1 e che rientrano nel campo di applicazione di questo contratto collettivo, i contributi vengono calcolati sulla base dell'importo salariale lordo versato per il lavoro svolto e sono pari in totale all'1.2 %, con un minimo di 20.00 franchi per ogni mese civile iniziato.

...

Istruzioni circa la concretizzazione del sistema salariale in caso di distribuzione omogenea dell'importo del premio di produzione aziendale conformemente all'articolo 28 capoverso 2

La distribuzione omogenea dell'importo del premio di produzione aziendale (compreso il salario minimo) va realizzata conformemente alla tabella salariale 1. A questo metodo sottostanno tutte le aziende soggette al contratto che non aderiscono al modello di premio di produzione di cui all'articolo 28 capoversi 3-5.

N.	Descrizione del modo di procedere (passi 1-3 di 3)	Art. CCL
1	Determinare i collaboratori, con relativa funzione, soggetti al campo di applicazione e al sistema salariale del CCL Costruzione in legno.	
2	Stabilire se i collaboratori delle categorie caposquadra e capo carpentiere hanno concluso un corso di perfezionamento professionale.	Art. 26 cpv. 4
3	Determinare per i collaboratori il numero degli anni di esperienza computabili nella funzione determinante e calcolare quindi i salari effettivi (salario minimo comprensivo della quota di premio di produzione distribuito omogeneamente), basandosi sulla tabella salariale 1.	Art. 26 cpv. 5

Tabella salariale 1: salario minimo comprensivo di premio di produzione versato omogeneamente per ogni collaboratore (in CHF)

	Anni di esperienza nella funzione (art. 26 cpv. 5 CCL)											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	da 10 in poi	
Apprendista carpentiere: 1° anno di apprendistato	740.-											
Apprendista carpentiere: 2° anno di apprendistato	970.-											
Apprendista carpentiere: 3° anno di apprendistato	1320.-											
Aiuto carpentiere	3832.-	4091.-	4220.-	4349.-	4436.-	4523.-	4610.-	4673.-	4738.-	4802.-	4866.-	4866.-
Addetto/Addetta alla lavorazione del legno CFP	3600.-	3785.-	3969.-	4154.-	4338.-	4523.-	4610.-	4673.-	4738.-	4802.-	4866.-	4866.-
Carpentiere AFC	4369.-	4628.-	4757.-	4886.-	4973.-	5060.-	5147.-	5212.-	5275.-	5340.-	5404.-	5404.-
Caposquadra: senza perfezionamento professionale	4815.-	5073.-	5203.-	5332.-	5419.-	5506.-	5592.-	5656.-	5721.-	5784.-	5849.-	5849.-
Caposquadra: con perfezionamento professionale	5125.-	5383.-	5513.-	5642.-	5729.-	5816.-	5902.-	5966.-	6031.-	6094.-	6159.-	6159.-
Capo carpentiere: senza perfezionamento professionale	5471.-	5730.-	5859.-	5988.-	6075.-	6162.-	6249.-	6313.-	6377.-	6441.-	6505.-	6505.-
Capo carpentiere: con perfezionamento professionale	5781.-	6040.-	6169.-	6298.-	6385.-	6472.-	6559.-	6624.-	6687.-	6752.-	6815.-	6815.-
Tecnico del legno SSS	6107.-	6366.-	6495.-	6625.-	6711.-	6798.-	6885.-	6949.-	7013.-	7077.-	7142.-	7142.-
Ingegnere SUP del legno	6779.-	7038.-	7167.-	7296.-	7383.-	7470.-	7557.-	7621.-	7685.-	7750.-	7813.-	7813.-
Maestro carpentiere	6557.-	6815.-	6945.-	7074.-	7161.-	7248.-	7335.-	7399.-	7463.-	7528.-	7591.-	7591.-
Impiegata/-o di commercio AFC	4100.-											
Personale del settore commerciale	3800.-											

Istruzioni circa la concretizzazione del sistema salariale in caso di distribuzione individuale dell'importo del premio di produzione aziendale conformemente all'articolo 28 capoverso 3 (modello con premio di produzione)

Fase di lavoro A: determinare i salari minimi individuali dei collaboratori.

N.	Descrizione del modo di procedere (passi 1-3 di 6)	Art. CCL
1	Definire i collaboratori, con relativa funzione, soggetti al campo di applicazione e al sistema salariale del CCL Costruzione in legno (esempio aziendale 2.1, colonne da A a D).	
2	Stabilire se i collaboratori delle categorie caposquadra e capo carpentiere hanno concluso un corso di perfezionamento professionale.	Art. 26 cpv. 4
3	Determinare per i collaboratori il numero degli anni di esperienza computabili nella funzione determinante e calcolare quindi i salari effettivi (salario minimo comprensivo della quota di premio di produzione distribuito omogeneamente) basandosi sulla tabella salariale 2.	Art. 26 cpv. 5

Tabella salariale 2. determinazione del salario base nel modello con premio di produzione (in CHF)

	Anni di esperienza nella funzione (art. 26 cpv. 5 CCL)											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	da 10 in poi	
Apprendista carpentiere: 1° anno di apprendistato	740.-											
Apprendista carpentiere: 2° anno di apprendistato	970.-											
Apprendista carpentiere: 3° anno di apprendistato	1320.-											
Aiuto carpentiere	3562.-	3821.-	3950.-	4079.-	4166.-	4253.-	4340.-	4403.-	4468.-	4532.-	4596.-	
Addetto/Addetta alla lavorazione del legno CFP	3330.-	3515.-	3699.-	3884.-	4068.-	4253.-	4340.-	4403.-	4468.-	4532.-	4596.-	
Carpentiere AFC	4054.-	4313.-	4442.-	4571.-	4658.-	4745.-	4832.-	4897.-	4960.-	5025.-	5089.-	
Caposquadra: senza perfezionamento professionale	4455.-	4713.-	4843.-	4972.-	5059.-	5146.-	5232.-	5296.-	5361.-	5424.-	5489.-	
Caposquadra: con perfezionamento professionale	4765.-	5023.-	5153.-	5282.-	5369.-	5456.-	5542.-	5606.-	5671.-	5734.-	5799.-	
Capo carpentiere: senza perfezionamento professionale	5071.-	5330.-	5459.-	5588.-	5675.-	5762.-	5849.-	5913.-	5977.-	6041.-	6105.-	
Capo carpentiere: con perfezionamento professionale	5381.-	5640.-	5769.-	5898.-	5985.-	6072.-	6159.-	6224.-	6287.-	6352.-	6415.-	
Tecnico del legno SSS	5687.-	5946.-	6075.-	6205.-	6291.-	6378.-	6465.-	6529.-	6593.-	6657.-	6722.-	
Ingegnere SUP del legno	6299.-	6558.-	6687.-	6816.-	6903.-	6990.-	7077.-	7141.-	7205.-	7270.-	7333.-	
Maestro carpentiere	6097.-	6355.-	6485.-	6614.-	6701.-	6788.-	6875.-	6939.-	7003.-	7068.-	7131.-	
Impiegata/-o di commercio AFC	4100.-											
Personale del settore commerciale	3800.-											

Fase di lavoro B: determinare l'importo del premio di produzione aziendale.

N.	Descrizione del modo di procedere (passo 4 di 6)	Art. CCL
4	Determinare con la tabella salariale 3 l'importo del premio di produzione aziendale (somma dei forfait dei collaboratori).	Art. 28 cpv. 4

Tabella salariale 3: determinazione dell'importo del premio di produzione nell'ambito del modello del premio di produzione

	Forfait rendimento mensile (CHF)
Apprendista carpentiere: 1° anno di apprendistato	–
Apprendista carpentiere: 2° anno di apprendistato	–
Apprendista carpentiere: 3° anno di apprendistato	–
Aiuto carpentiere	270.–
Addetto/Adetta alla lavorazione del legno CFP	270.–
Carpentiere AFC	315.–
Caposquadra	360.–
Capo carpentiere	400.–
Tecnico del legno SSS	420.–
Ingegnere SUP del legno	480.–
Maestro carpentiere	460.–
Personale del settore commerciale	–

Fase di lavoro C: distribuire tra i collaboratori l'importo del premio di produzione aziendale in base alla qualifica del collaboratore.

N.	Descrizione del modo di procedere (passo 5 di 6)	Art. CLL
5	Valutare il rendimento individuale dei collaboratori secondo il modulo di valutazione dei collaboratori del CC. Suddividere poi l'importo del premio di produzione aziendale per il totale dei punti di tutti i collaboratori e calcolare così il salario per ogni punto di produzione. In seguito l'importo del premio di produzione va ripartito sui suoi collaboratori in base al punteggio risultante dalla qualifica del collaboratore.	Appendice 3 del CCL

Fase di lavoro D: determinare i salari mensili minimi dei collaboratori (salari minimi della tabella salariale 2, più premio di produzione).

N.	Descrizione del modo di procedere (passo 6 von 6)	Art. CLL
6	Sommare i salari minimi della tabella salariale 2 e i premi di produzione individuali. Calcolare il salario minimo del Suo collaboratore prendendo il salario di base dalla tabella salariale 2 e aggiungendovi la quota di premio di produzione calcolata. Questo importo è dovuto per 13 ×.	

Spese generali, formule di conversione per salario e orario di lavoro

Spese generali

Supplementi salariali e spese generali	CHF	Art. CCL
Colazione	10.–	Art. 34
Pranzo	18.–	
Cena	18.–	
Pernottamento	75.–	
Forfait giornalieri (vitto e pernottamento)	121.–	
Uso aziendale dell'auto privata per km	0.60	

Conversione di salario e orario di lavoro

Salario annuale (senza tredicesima mensilità)	Salario mensile (senza tredicesima mensilità)	Salario orario (senza tredicesima mensilità)
SA	SA/12 M/A	SM/182.5 h

Orario di lavoro annuo	Orario di lavoro mensile	Orario di lavoro settimanale	Orario di lavoro giornaliero
2190 h	2190 h/12	2190 h/52.14 Se	2190 h/52.14 Se/5 G
2190 h/A	182.5 h/M	42 h/Se	8.4 h/G

Orario di lavoro annuo (compreso tempo di viaggio) valevole sia per il personale che lavora in sede che sul cantiere.

Ad eccezione delle ore annuali, le ore di lavoro sopra citate si intendono come valori medi.

Tabella dei giorni festivi retribuiti

Argovia (esclusi i distretti e i comuni seguenti)

Capodanno, 2 gennaio (Berchtoldstag), Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, Festa nazionale, Natale, Santo Stefano

Distretto Baden (tranne il comune Bergdietikon):

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, Corpus Domini, Festa nazionale, Natale, Santo Stefano

Distretto Bremgarten:

Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, Festa nazionale, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano

Distretti Laufenburg, Muri, Rheinfelden (comuni: Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein, Wegenstetten):

Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, Festa nazionale, Assunzione, Ognissanti, Immacolata, Natale

Distretto Rheinfelden (comuni: Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen, Zuzgen):

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, Festa nazionale, Ognissanti, Natale, Santo Stefano

Distretto Zurzach:

Capodanno, 2 gennaio (Berchtoldstag), Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, Festa nazionale, Ognissanti, Natale, Santo Stefano

Appenzello esterno*

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, Festa nazionale, Natale, Santo Stefano

* un ulteriore giorno festivo tenor ordinamento comunale

Appenzello interno

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, Corpus Domini, Festa nazionale, Natale, Santo Stefano

Basilea

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Festa del lavoro, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, Festa nazionale, Natale, Santo Stefano

Berna

Capodanno, 2 gennaio (Berchtoldstag), Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, Festa nazionale, Natale, Santo Stefano

Glarona

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Fahrtsfest, Ascensione, Festa nazionale, Ognissanti, Natale, Santo Stefano

Grigioni**

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, Festa nazionale, Natale, Santo Stefano

** un ulteriore giorno festivo tenor ordinamento comunale

Lucerna

Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, Festa nazionale, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano

Nidvaldo

Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, Festa nazionale, Assunzione, Ognissanti, Immacolata, Natale

Obvaldo

Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, Festa nazionale, Assunzione, Ognissanti, Immacolata, Natale

Sciaffusa

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Festa del lavoro, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, Festa nazionale, Natale, Santo Stefano

Svitto

Capodanno, San Giuseppe, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, Festa nazionale, Assunzione, Ognissanti, Natale

Soletta (escluso il distretto Bucheggberg)

Capodanno, Venerdì Santo, Festa del lavoro, Ascensione, Corpus Domini, Festa nazionale, Assunzione, Ognissanti, Natale

Distretto Bucheggberg:

Capodanno, 2 gennaio (Berchtoldstag), Venerdì santo, Festa del lavoro, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, Festa nazionale, Ognissanti, Natale

San Gallo

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, Festa nazionale, Ognissanti, Natale, Santo Stefano

Ticino

Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Festa nazionale, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano

Turgovia

Capodanno, 2 gennaio (Berchtoldstag), Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, Festa nazionale, Natale, Santo Stefano

Uri

Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, Festa nazionale, Assunzione, Ognissanti, Immacolata, Natale

Zugo

Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, Festa nazionale, Assunzione, Ognissanti, Immacolata, Natale

Zurigo

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Festa del lavoro, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, Festa nazionale, Natale, Santo Stefano

Diritto allo stipendio durante il servizio militare e di protezione civile, secondo l'art. 33 CCL

Le percentuali si riferiscono al salario minimo secondo le tabelle 1, 2 o 3 oppure secondo il salario stabilito contrattualmente, purché questo sia superiore al salario minimo.

Tipo di servizio	Celibi senza persone a carico	Coniugati o celibi con persone a carico
Scuola reclute	50 %	80 %
Militare in ferma continuata durante l'istruzione di base ¹	50 %	80 %
Quadro militare in ferma continuata durante l'istruzione di base generale	50 %	80 %
Militare in ferma continuata, servizio normale, prime 4 settimane ²	100 %	100 %
Militare in ferma continuata, servizio normale, a partire dalla 5. settimana	50 %	80 %
Quadro militare in ferma continuata durante il servizio di avanzamento, prime 4 settimane	100 %	100 %
Quadro militare in ferma continuata durante il servizio d'avanzamento, a partire dalla 5a settimana	50 %	80 %
Servizio normale, prime 4 settimane (SIF/CR)	100 %	100 %
Servizio normale, a partire dalla 5a settimana (SIF/CR)	50 %	80 %

¹ Istruzione di base generale, istruzione di base alla funzione e istruzione di reparto

² Il servizio normale include da un lato il servizio militare, esclusi il servizio d'avanzamento e il servizio in ferma continuata dei quadri dopo l'istruzione di base, e dall'altro il servizio di protezione civile, i corsi di monitori Gioventù e Sport, i corsi per monitori di giovani tiratori e il servizio civile.

Disposizioni per i collaboratori che, in via eccezionale, sono assunti con salario orario

¹ Calcolo dei supplementi dovuti sullo stipendio orario per giorni festivi e di riposo:

1. Premessa: non deve essere pagato nessun supplemento salariale, quando, per i giorni festivi o di riposo, al collaboratore vengono effettivamente riconosciute come ore di lavoro le ore teoriche calcolate per questi giorni nel calendario dell'orario di lavoro.
2. Pagamento di un supplemento secondo un'aliquota media: qualora i giorni festivi e di riposo non vengano pagati come tempo di lavoro effettivo, l'azienda può pagare a tutti i collaboratori remunerati a ore un'aliquota media costante di 3.59 % quale indennità per giorni festivi. Questo supplemento va calcolato sull'importo lordo dello stipendio di base.
3. Pagamento di un supplemento secondo un'aliquota esatta: in alternativa a quanto esposto nel paragrafo precedente, qualora i giorni festivi e di riposo non vengano pagati come tempo di lavoro effettivo, l'azienda può pagare ogni anno un supplemento calcolato esattamente in base al numero di giorni festivi retribuiti e in base ai giorni di vacanza spettanti al collaboratore pagato a ore. Le aliquote da applicare sono le seguenti:

Diritto alle ferie	25 giorni	30 giorni
Giorni festivi		
9	3.97 %	4.06 %
8	3.51 %	3.59 %
7	3.06 %	3.13 %
6	2.61 %	2.67 %
5	2.17 %	2.22 %

4. Cambio del metodo di pagamento: il passaggio da un metodo di calcolo all'altro (dall'aliquota media di 3.59 % al calcolo esatto e viceversa) oppure il passaggio da un metodo di pagamento all'altro (dal pagamento delle indennità al pagamento effettivo e viceversa) è ammesso unicamente al 1° gennaio e soltanto quando almeno 8 dei giorni festivi retribuiti secondo il CCL Costruzione in legno cadono in un giorno lavorativo.

² Orari di lavoro meno rigidi per i collaboratori remunerati con stipendio orario grazie alle ore flessibili:

1. Numero massimo di ore flessibili ammesse mensilmente e saldo cumulativo annuo: per i collaboratori impiegati con salario orario, il numero di ore flessibili ammesse di 20 o di 10 ore per settimana si calcola proporzionalmente al grado di occupazione. Qualora il grado di occupazione non sia stato stabi-

lito contrattualmente, il saldo massimo di ore flessibili è calcolato sul grado di occupazione dei tre mesi antecedenti.

2. Calcolo delle ore flessibili: le ore flessibili di un collaboratore assunto a ore si calcolano confrontando le ore di lavoro da lui prestate giornalmente con le ore normali di lavoro previste per questi giorni nel calendario delle ore di lavoro aziendale.
3. Collaboratori a tempo parziale, remunerati con salario orario: per i collaboratori a tempo parziale il numero di ore riportato nel calendario delle ore di lavoro per l'orario normale va ridotto proporzionalmente al grado di occupazione stabilito contrattualmente.

³ Indennità per ferie per i collaboratori retribuiti su base oraria:

1. Quando le ferie di un collaboratore retribuito su base oraria non sono pagate quando sono effettivamente godute, per ogni ora di lavoro prestata al collaboratore deve essere pagato il supplemento salariale stabilito nell'articolo 14 capoverso 2 del CCL corrispondente al 10.64 % (se il diritto alle ferie è di 25 giorni) rispettivamente al 13.04 % (se il diritto alle ferie è di 30 giorni). Questo supplemento va calcolato sul salario base.
2. Per le ore flessibili, le ore supplementari e le maggiorazioni salariali che vengono pagate al collaboratore con il suo consenso secondo l'articolo 18 capoverso. 2 e capoverso. 3, non è dovuta nessuna indennità per ferie.

⁴ Calcolo per un salario a ore:

1. Per calcolare il salario base si suddivide lo stipendio mensile per la media mensile dell'orario di lavoro normale di 182.5 ore. A questo stipendio base vanno aggiunte, se non c'è stato un pagamento effettivo, le indennità per giorni di ferie e per giorni festivi secondo gli art. 14 e 16 in combinato disposto con l'appendice 8 del CCL. Si calcola un totale intermedio, sommando lo stipendio base, l'indennità per ferie e l'indennità per i giorni festivi. A questo importo va aggiunto l'8.33 % per la 13.ma mensilità.

...

Calcolo dei costi e delle pene convenzionali

¹ Il comitato della Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) può infliggere ai datori di lavoro e ai collaboratori che infrangono le norme del CCL una sanzione fino a un valore pari alle prestazioni non corrisposte, da versare entro un mese a partire dalla comunicazione della sentenza.

² In linea di massima la sanzione va calcolata in modo che i datori di lavoro e i collaboratori inadempienti siano dissuasi dall' infrangere in futuro il contratto collettivo di lavoro.

³ L'importo si calcola cumulativamente secondo i criteri qui descritti:

1. Entità delle prestazioni in denaro che i datori di lavoro non hanno corrisposto ai collaboratori.
2. Infrazione delle disposizioni contrattuali che non riguardano delle prestazioni in denaro, in particolare del divieto di lavoro nero.
3. Infrazione occasionale o ripetuta, gravità dell'infrazione di singole disposizioni del CCL.
4. Recidività in caso di infrazioni del CCL.
5. Dimensioni dell'azienda.
6. Eventualità che i datori di lavoro o i collaboratori inadempienti, posti in mora, abbiano già adempito del tutto o in parte i loro obblighi.
7. Eventualità che i collaboratori facciano valere per proprio conto le loro richieste nei confronti di un datore di lavoro inadempiente....
8. In casi di minor gravità, il comitato della CPNCL ha facoltà di pronunciare un'ammonizione e di desistere dall'infliggere una sanzione.

⁴ Il comitato della CPNCL può addossare ai datori di lavoro o ai collaboratori che infrangono gli obblighi contrattuali le spese sostenute per il controllo tenor CCL.

⁵ Il comitato della CPNCL può addossare ai datori di lavoro o ai collaboratori che infrangono le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro gli eventuali costi procedurali.

⁶ I fondi derivanti dalle sanzioni convenzionali devono essere impiegati per l'applicazione del Contratto collettivo di lavoro. Scaduta l'obbligatorietà generale, eventuali saldi positivi vanno utilizzati per la formazione professionale e per scopi sociali.

...