

# **Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per l'industria svizzera dei mobili**

del 20 agosto 2013

---

*Il Consiglio federale svizzero,*

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956<sup>1</sup> concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro,

*decreta:*

## **Art. 1**

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) del 20 ottobre 2012 per l'industria svizzera dei mobili, viene conferita l'obbligatorietà generale.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> L'obbligatorietà generale è applicabile su tutto il territorio svizzero.

<sup>2</sup> Esso è valido per i rapporti di lavoro tra le imprese che producono, a livello industriale, mobili in generale e mobili da salotto in senso lato, mobili per ufficio e letti, e i loro lavoratori con formazione professionale, con qualifica empirica, non qualificati e in formazione.

Sono esclusi:

- i dipendenti con funzioni aziendali direttive ed i lavoratori con procura ai sensi dell'articolo 458 e 462 del Codice delle obbligazioni;

<sup>3</sup> L'articolo 6 e l'articolo 36 non sono validi per il personale commerciale. L'articolo 6 non è applicabile al personale in formazione. Per i conducenti professionisti vale, per quanto attiene l'orario di lavoro e di riposo, l'ordinanza federale sulla durata del lavoro e di riposo dei conducenti professionali di veicoli a motore (ordinanza per gli autisti).

## **Art. 3**

Per quanto riguarda i contributi alle spese d'esecuzione (art. 36) 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

<sup>1</sup> RS 221.215.311

lavoro. La Direzione del lavoro può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

**Art. 4**

<sup>1</sup> I decreti del Consiglio federale del 12 marzo 1999, del 18 gennaio 2000, del 18 gennaio 2001, del 18 febbraio 2002, del 28 gennaio 2003, del 24 febbraio 2004, del 18 febbraio 2005, del 21 marzo 2006, del 1° maggio 2007, del 4 marzo 2008, del 9 marzo 2009, del 11 marzo 2010, del 13 maggio 2011 e del 6 dicembre 2012 che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per l'industria svizzera dei mobili sono abrogati.

<sup>2</sup> Il presente decreto entra in vigore il 1° ottobre 2013 ed è valido sino al 31 dicembre 2015.

20 agosto 2013

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Ueli Maurer  
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

## **Contratto collettivo di lavoro per l'industria svizzera dei mobili**

concluso il 20 ottobre 2012

tra

l'Associazione industria svizzera del mobile (möbelschweiz),  
*da una parte*

e

il Sindacato Unia e il Sindacato Syna,  
*dall'altra parte*

---

### **Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale**

#### **Art. 2** Diligenza e fedeltà

2.5 L'impresa deve adoperarsi affinché fra i collaboratori e le collaboratrici regni un clima di rispetto reciproco e di tolleranza che escluda pregiudizi e discriminazioni fondate sul sesso, sull'età, sulla provenienza, sulla razza, sull'orientamento sessuale, sulla lingua, sulla posizione sociale, sullo stile di vita, sulle convinzioni religiose, filosofiche o politiche o su una disabilità fisica, mentale o psichica, e che precluda molestie e danni alla salute. Al fine di prevenire il mobbing, le i datori di lavoro s'impegnano a creare una cultura della comunicazione aperta e senza timori di ritorsioni.

#### **Art. 4** Durata del lavoro

4.1 L'orario di lavoro settimanale può essere definito con flessibilità a livello aziendale nel modo seguente:

Media settimanale	Fascia oraria settimanale	Media mensile	Totale delle ore annue
41 ore	32–45 ore	178 ore	2138 ore

Se, per motivi non imputabili ai lavoratori, la fascia oraria mensile non raggiunge 139 ore, la differenza tra il lavoro prestato e la fascia oraria minima dev'essere compensata a spese del datore di lavoro.

(...)

La settimana lavorativa conta 5 giorni.

- 4.2 I lavoratori hanno diritto ad un salario mensile invariabile. La media annuale dell'orario di lavoro mensile costituisce la base per il calcolo
- del salario mensile fisso;
  - del salario in durante le vacanze e giorni festivi;
  - del salario in caso di malattia ed infortunio;
  - del salario durante il servizio militare e protezione civile;
  - del salario in caso di giorni di assenza secondo l'articolo 15;
  - del salario in caso di riduzione dell'orario di lavoro.
- 4.3 L'impresa ha l'obbligo di effettuare un controllo dell'orario di lavoro di tutti i lavoratori e di comunicare loro mensilmente il saldo del conto orario di lavoro. La documentazione di detto controllo deve essere conservata per cinque anni dall'impresa.
- 4.4 A fine anno, risp. a un determinato giorno fisso stabilito dall'impresa, si possono riportare al massimo 100 ore in più o in meno sul conto dell'anno successivo. Oltre questo limite, le ulteriori ore in più devono essere compensate in base all'articolo 5. Le ore in meno non imputabili a colpe dei lavoratori sono a carico dell'impresa.
- Se l'impresa non sceglie l'ultimo giorno dell'anno quale scadenza fissa, essa deve comunicare alla Commissione professionale paritetica la data scelta in alternativa.
- 4.5 Gli orari di lavoro settimanale flessibili devono essere concordati con il personale dipendente, rispettivamente con la commissione aziendale, una settimana prima della loro introduzione. Ciò vale anche per la suddivisione dell'orario di lavoro giornaliero. Dev'essere rispettata una pausa di almeno mezz'ora per il pranzo.
- 4.6 Lo sgombero del posto di lavoro e il riordino degli attrezzi avviene durante il tempo di lavoro, posto che a tale compito debbano provvedere i lavoratori.
- 4.7 I lavoratori sono tenuti a rispettare con precisione gli orari di lavoro. I dipendenti che mancano al lavoro ingiustificatamente, senza motivo valido e senza autorizzazione dell'azienda, dovranno subire una riduzione della quota della 13ma mensilità pari al 5 % per ogni 41.0 ore di lavoro perso, a meno che l'ammancio non venga recuperato.

**Art. 5** Lavoro straordinario, notturno e domenicale

- 5.2 È considerato lavoro straordinario quello che supera le 45 ore settimanali. Al riguardo non viene tenuto conto delle ore di recupero.

5.4 Se non viene effettuata una compensazione in tempo libero, l'impresa dovrà corrispondere i seguenti supplementi:

per ore di lavoro supplementari (lavoro straordinario) normali	25 %
per lavoro notturno	50 %
per lavoro di domenica	100 %

Per il tempo di viaggio non è dovuto nessun supplemento.

5.6 La retribuzione oraria dei lavoratori che percepiscono un salario mensile viene calcolata partendo da una base di 178 ore di lavoro mensili.

## **Art. 6** Salari

6.1 L'impresa e i lavoratori convengono il salario in base alle categorie salariali che seguono, secondo il principio delle prestazioni.

6.2 Sono previste le seguenti categorie salariali:

categoria salariale A1

categoria salariale A2

categoria salariale B1

categoria salariale B2

Categoria salariale A1

Professionisti con attestato professionale (AP) nonché professionisti i cui compiti esigono competenze chiaramente superiori al tirocinio (caporeparto, caposquadra, capomacchinista, maestro imbottitore/maestra imbottitrice di mobili (ecc.).

Categoria salariale A2

Professionisti con CFC, ovvero un diploma specifico del ramo, conseguito dopo avere assolto un apprendistato di almeno tre anni (oppure l'attestato di capacità federale conseguita in base all'articolo 41 della LFP), così come lavoratori con formazione equivalente.

Categoria salariale B1

Lavoratori con Certificato federale di formazione pratica (CFP), praticanti e lavoratrici/lavoratori che svolgono funzioni che necessitano di un prolungato periodo di apprendimento empirico e possiedono pertanto determinate abilità e conoscenze dei materiali e delle attrezzature dell'azienda, così come i lavoratori qualificati che non rispondono al profilo della categoria A2.

Categoria salariale B2

Collaboratrici e collaboratori senza qualifica che vengono impiegati come collaboratori ausiliari.

Qualora sussistano dei dubbi riguardo all'assegnazione a una categoria salariale, la decisione spetta alla Commissione paritetica professionale.

### 6.3 Salari minimi

I collaboratori che hanno raggiunto l'età di 18 anni hanno diritto ai salari minimi riportati in allegato.

6.4 Per i giovani lavoratori con meno di 18 anni d'età il salario sarà fissato individualmente.

### 6.5 Lavoro a turni

In caso di lavoro a turni in regime a doppio turno, i lavoratori hanno diritto a un'indennità di turno del 10 % calcolata sui salari orari minimi contrattuali di cui all'articolo 6.3.

Per essere considerata lavoro a turni, l'attività lavorativa deve richiedere l'impiego di due o più lavoratori sullo stesso posto di lavoro e deve iniziare prima delle ore 06.00 e/o terminare dopo le ore 18.00.

## Art. 7 Condizioni di salario particolari

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

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

Nei casi controversi di cui al secondo capoverso, gli accordi vanno sottoposti alla Commissione professionale paritetica (PARISEM) che deciderà ... Anche questi lavoratori hanno diritto agli aumenti salariali dovuti al carovita.

7.2 Ai lavoratori occupati a cottimo è garantito il salario base concordato. Determinante, a tal fine, è il reddito salariale medio di due periodi di paga consecutivi.

7.3 In caso di aumento generale dei salari, le tariffe del cottimo saranno riallineate in modo che i lavoratori possa beneficiare dell'intero aumento salariale.

7.4 Gli accordi concernenti il cottimo e le relative modifiche che si rendessero necessarie devono essere stipulate per iscritto tra la direzione dell'azienda e i lavoratori interessati. Il sistema del cottimo deve essere fissato in modo che i lavoratori, rispettivamente la squadra, possano calcolare direttamente o perlomeno controllare il calcolo del salario a cottimo o delle indennità.

7.5 Le imprese esaminano accuratamente ogni possibilità d'inserimento delle persone disabili nell'impresa. L'inserimento e la remunerazione si basano sulle loro capacità lavorative.

**Art. 8** 13.ma mensilità

- 8.1 I lavoratori hanno diritto annualmente ad una 13.ma mensilità. Resta riservata una eventuale riduzione conformemente all'articolo 4.7. e 8.5.
- 8.2 Per i lavoratori pagati ad ora il salario mensile è calcolato conformemente alle disposizioni dell'articolo 4 capoverso 1.
- 8.3 Se il rapporto di lavoro ha inizio o cessa regolarmente nel corso di un anno civile, sussiste il diritto pro rata alla 13.ma mensilità, fatte salve le disposizioni dell'articolo 8 capoverso 1.
- 8.4 Se il rapporto di lavoro viene sciolto durante il periodo di prova non sussiste il diritto pro rata alla 13.ma mensilità.
- 8.5 Se nel corso dell'anno civile il lavoratore non è in grado di fornire la prestazione lavorativa per un periodo complessivo superiore a due mesi, la 13a mensilità viene ridotta di un dodicesimo per ogni mese intero di assenza. Per eventuale periodi di diritto a indennità giornaliera non sussiste il diritto pro rata alla 13a mensilità. Nell'indennità tale quota è già compresa. Il servizio militare obbligatorio fino a 4 settimane non è reso in considerazione.

**Art. 9** Termini di pagamento del salario

- 9.1 Il salario deve essere versato mensilmente in franchi svizzeri.

**Art. 11** Pagamento del salario

- 11.1 Ai lavoratori dev'essere consegnato un conteggio salariale scritto.

**Art. 12** Salario in caso di malattia

- 12.1 L'impresa è tenuta a stipulare per i propri dipendenti un'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia, in tal modo è ritenuto tacitato l'obbligo giuridico dell'impresa a versare il salario in caso di malattia (art. 324a CO). La scelta dell'ente assicuratore sarà effettuata, di comune accordo, da impresa e lavoratori.

Ai lavoratori assicurati dovrà essere garantito, in caso di scioglimento del rapporto di lavoro, il passaggio all'assicurazione individuale.

L'impresa può procrastinare l'inizio delle prestazioni assicurative fino a un massimo di 60 giorni, assumendosi il relativo rischio. In tal caso, occorre informare i lavoratori sul differimento dell'assicurazione d'indennità giornaliera. Inoltre, agli aventi diritto devono essere garantite, per iscritto, le prestazioni d'indennità giornaliera di malattia previste dal CCL (art. 12.2.) quale versamento del salario in caso di malattia.

In caso di scioglimento del rapporto di lavoro, ai lavoratori dev'essere garantito dopo 30 giorni il passaggio all'assicurazione individuale.

- 12.2 L'assicurazione per l'indennità giornaliera in caso di malattia deve coprire almeno l'80 % del salario lordo sulla base di 41,0 ore settimanali. L'assicurazione deve garantire le prestazioni per 720 giorni entro 900 giorni consecutivi. Si possono stabilire al massimo due giorni di attesa.
- 12.3 Premi dell'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia  
I premi effettivi dell'assicurazione d'indennità giornaliera di cui all'articolo 12.2. sono per la metà a carico dell'impresa e per l'altra metà a carico del lavoratore. La quota a carico del lavoratore non deve superare lo 0.5 % del suo salario lordo.
- 12.4 Se l'incapacità al lavoro dovuta a malattia o a infortunio dura più di tre giorni, i lavoratori devono presentare un certificato medico senza che ciò venga espressamente richiesto.  
(...)

**Art. 14** Salario in caso di servizio militare

- 14.1 I lavoratori che prestano servizio militare svizzero obbligatorio, o servizio di protezione civile, hanno diritto alle seguenti indennità per la perdita di salario:

---

	celibi senza obblighi di assistenza	celibi con obblighi di assistenza, così come sposati
a. durante la scuola reclute	50 %	80 %
b. durante i corsi quadri e sconto dei galloni	50 %	80 %
c. per altri servizi militari	80 %	100 %
d. durante il servizio in ferma continuata	50 %	80 %

---

- 14.2 Le indennità derivanti dall'ordinamento per perdita di guadagno spettano all'impresa se non superano le aliquote sopraindicate.
- 14.3 (...) Il servizio di protezione civile è parificato al servizio militare.
- 14.4 Il calcolo della perdita di salario è fatto in base alle ore di lavoro effettivamente perse e al guadagno normale.

**Art. 15** Assenze retribuite

15.1 Ai lavoratori è riconosciuto il diritto d'indennizzo per le seguenti assenze:

- |  |                 |
|--|-----------------|
| – in caso di matrimonio proprio:   | 1 giorno        |
| – in caso di nascita di figli legittimi  | 3 giorni        |
| – morte del coniuge e dei propri figli   | 3 giorni        |
| – in caso di decesso di genitori, suoceri, fratelli, sorelle*  | 3 giorni        |
| – in caso di decesso di nipoti, cognati, cognate e nonni*  | 1 giorno        |
| – in caso di trasloco di lavoratori aventi una economia domestica propria e che non hanno disdetto il rapporto di lavoro (al massimo 1 volta l'anno) | 1 giorno        |
| – per l'ispezione militare almeno per altre assenze fanno stato le disposizioni dell'art. 324a CO.   | ½ giorno (min.) |

\* L'unione domestica registrata è equiparata al matrimonio

15.2 Il diritto all'indennità ai sensi del capoverso 1 sussiste solamente se le assenze hanno effettivamente luogo e quindi provocano una perdita di salario.

15.3 L'intera perdita di salario sarà versata, a titolo d'indennità, con il salario corrente.

**Art. 16** Esercizio di una funzione pubblica

16.1 I lavoratori che assumono una funzione pubblica che provoca perdite di lavoro sono tenuti ad informarne preventivamente l'impresa.

16.3 Le indennità giornaliere percepite dal lavoratore, per la parte eccedente le spese, saranno computate.

**Art. 17** Spese per vitto e alloggio

17.1 Per il lavoro in trasferta (4 km fuori del posto di lavoro) i lavoratori hanno diritto alle seguenti indennità forfetarie:

colazione	Fr. 10.–
pranzo	Fr. 19.–
cena	Fr. 19.–
pernottamento	Fr. 75.–
totale	Fr. 123.–

17.2 Indennità adeguate saranno concordate nel caso in cui i lavoratori effettuino trasferte in località particolarmente costose.

17.3 Se l'impresa provvede direttamente al vitto e all'alloggio non insorge nessuna pretesa alle indennità di cui agli articoli 17.1 e 17.2.

**Art. 18** Spese di viaggio

- 18.1 Le spese di viaggio sostenute dai lavoratori a causa del lavoro in trasferta, saranno rimborsate dall'impresa.
- 18.2 Se i lavoratori utilizzano il mezzo di trasporto personale per il lavoro fuori sede, essi hanno diritto ad un'indennità di chilometraggio, quantificabile in almeno 65 centesimi per le autovetture, 35 centesimi per le motociclette e almeno 20 centesimi per i motocicli.
- 18.3 Il tragitto dal domicilio al luogo di lavoro consueto è considerato il tragitto di lavoro normale ed è a carico del lavoratore. In caso di attività in trasferta, il tempo di viaggio supplementare vale come tempo di lavoro e i costi di trasporto supplementari sono a carico del datore di lavoro.

**Art. 19** Scadenza

- 19.1. In base al conteggio presentato dai lavoratori, il rimborso delle spese sarà effettuato di volta in volta assieme al salario.

**Art. 20** Vacanze

- 20.1 Tutti i lavoratori hanno diritto per ogni anno civile (1° gennaio fino al 31 dicembre) alle seguenti vacanze retribuite:

– giovani e apprendisti	25 giorni lavorativi
– dal primo anno di servizio	21 giorni lavorativi
– dal 40.mo fino al 50.mo anno di età	22 giorni lavorativi
– dal 50.mo anno di età	25 giorni lavorativi
– dal 60.mo anno d'età	30 giorni lavorativi

Nell'anno in cui si compie il 50.mo rispettivamente il 60.mo anno di età sussiste il diritto ad un pro rata sulla quinta rispettivamente sesta settimana di vacanze. Le vacanze aziendali devono essere comunicate al personale dipendente entro il 15 dicembre.

- 20.2 Se il rapporto di lavoro nell'anno corrispondente è durato meno di 12 mesi, i lavoratori hanno diritto a vacanze pro rata temporis.

Se il rapporto di lavoro in un mese è durato 15 o più giorni, il mese in questione verrà considerato per intero. Se invece il rapporto di lavoro in un mese è durato meno di 15 giorni, viene meno per quel mese ogni diritto alle vacanze.

- 20.3 In caso di limitazione aziendali o perdite di lavoro imputabili a colpa propria per oltre due mesi, esiste solo un diritto pro rata alle vacanze. Se a causa di malattia, infortunio o servizio militare subentra una perdita di lavoro superiore a due mesi, il diritto alle vacanze può essere proporzionalmente ridotto. Le prime 4 settimane di servizio militare non danno adito a riduzione delle vacanze. In caso di scioglimento del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno un diritto pro rata.

- 20.4 Un giorno di vacanza è calcolato sulla base di 8.2 ore. Per i lavoratori a cottimo fa testo il salario medio degli ultimi 3 periodi di retribuzione precedenti l'inizio delle vacanze.
- 20.6 I giorni festivi o di riposo che cadono durante le vacanze, e che sono indennizzati conformemente all'articolo 21, non valgono come giorni di vacanza.
- 20.7 Se non esiste un diritto al pagamento del salario in misura corrispondente alle vacanze aziendali (ad esempio, per anni di servizio incompleto, anticipi presi sulle vacanze, ecc.), i giorni che non danno diritto a remunerazione sono da considerare come vacanze non retribuite, ma possono essere, tuttavia, recuperati anticipatamente o posticipatamente.

**Art. 21** Giorni festivi pagati

- 21.1 A tutti i lavoratori è riconosciuto il diritto a 9 giorni festivi o di riposo pagati, che cadono in un giorno lavorativo.
- 21.2 I giorni festivi e di riposo per i quali deve essere pagata un'indennità, sono da fissare anticipatamente di comune accordo fra l'azienda e le maestranze.
- 21.3 A titolo di indennità si deve corrispondere il salario completo che si sarebbe potuto guadagnare in detti giorni, versandolo di volta in volta con il salario corrente.
- 21.4 L'indennità non deve esser corrisposta qualora i lavoratori si assentino dal lavoro senza motivi plausibili immediatamente prima o dopo il giorno festivo o di riposo.
- 21.5 Ai lavoratori impiegati eccezionalmente con retribuzione oraria deve essere in ogni caso versata, oltre al salario base e ad eventuali supplementi per lavoro straordinario, un'indennità per giorni festivi pari al 3,59 %.

**Art. 23** Disdetta durante il periodo di prova

- 23.1 Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine della settimana successiva alla disdetta.
- 23.2 È considerato periodo di prova il primo mese di lavoro.

**Art. 24** Disdetta dopo il periodo di prova

- 24.1 Trascorso il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto con un preavviso di 4 settimane, per la fine di una settimana lavorativa, nel primo anno di servizio.
- 24.2 Dal 2° al 6° anno di servizio il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese con preavviso di due mesi, a partire dal 7° anno di servizio con preavviso di tre mesi.
- 24.3 La disdetta deve pervenire al destinatario prima dell'inizio del periodo di disdetta.

**Art. 25** Disdetta in tempo inopportuno da parte dell'impresa

- 25.1 Dopo il periodo di prova, l'impresa non può disdire il rapporto di lavoro:
- a) (...)
  - b) nei casi in cui i lavoratori, senza loro colpa, a causa di malattia o infortunio sono parzialmente o totalmente impossibilitati al lavoro e, precisamente, durante 60 giorni nel primo anno di servizio, durante 120 giorni dal 2° fino al 5° anno di servizio compreso e durante 240 giorni a partire dal 6° anno di servizio.  
Dopo i suddetti termini la disdetta è consentita, a patto che le prestazioni assicurative contrattuali continuino fino alla guarigione, risp. fino all'esaurimento del diritto alle prestazioni senza che ciò comporti spese supplementari per la persona licenziata;
  - c) (...)
  - d) (...)
- 25.2 La disdetta data durante uno dei periodi fissati nel paragrafo precedente è nulla; se, invece, essa è data prima ma il termine non è ancora giunto a scadenza, questo è sospeso e riprenderà decorrere soltanto dopo la fine del periodo bloccato.
- 25.3 Se il preavviso di disdetta prorogato non coincide con un termine fisso di disdetta, esso è prolungato fino al termine fisso immediatamente successivo.

**Art. 29** Commissioni aziendali

- 29.1 Su richiesta dei lavoratori, nelle aziende con oltre 40 lavoratori sottoposti al contratto collettivo di lavoro si possono costituire le commissioni aziendali. In ogni caso, si dovrà rispettare la legge del 1° Maggio 1994 sull'informazione e la partecipazione dei prestatori d'opera nelle imprese.
- 29.2 La commissione aziendale è nominata con una votazione a cui partecipano, con gli stessi diritti e doveri, e dovrebbe comprendere almeno tre membri.
- 29.3 L'impresa è tenuta ad informare la commissione aziendale su tutte le questioni riguardanti il rapporto di lavoro. La commissione aziendale ha il compito di discutere con l'impresa le questioni derivanti dal CCL ed è autorizzata a rappresentare i lavoratori nell'ambito delle pertinenti disposizioni del CCL e della Legge del lavoro e di prendere i relativi accordi.
- 29.4 In caso di chiusure aziendali, la direzione dell'azienda coinvolta deve interpellare il più presto possibile la commissione aziendale e discutere con essa i problemi risultanti dalla chiusura.
- 29.5 I membri eletti delle rappresentanze dei lavoratori, i membri della commissione negoziale per il CCL, i membri di commissioni professionali paritetiche, del consiglio di fondazione di un'istituzione di previdenza del personale aziendale o settoriale così come i fiduciari sindacali annunciati in precedenza e designati a tal fine non possono essere licenziati/e a causa di attività legali connesse con questo loro ruolo. Sono inoltre applicabili gli articoli 336 fino a 336b del Codice delle obbligazioni.

**Art. 30** Comunità contrattuale

30.2 Alle associazioni contraenti spetta un diritto collegiale, nel senso dell'articolo 357b OR, a far rispettare il CCL da parte delle imprese aderenti e dei lavoratori. (...)

**Art. 31** Protezione della salute

31.1 Per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori, l'impresa è tenuta ad adottare tutte le misure atte a realizzare le disposizioni legali in materia di protezione della salute. I lavoratori collaborano con l'impresa nell'applicazione delle misure necessarie. Essi seguono le istruzioni e fanno uso in modo corretto dei dispositivi atti a proteggere la salute e la sicurezza.

31.2 La Commissione professionale paritetica discute i problemi relativi alla protezione della salute ed alla prevenzione degli infortuni.

**Art. 32** Commissione professionale paritetica

32.1 Esiste una Commissione professionale paritetica (...)

32.2 La Commissione professionale paritetica adempie soprattutto ai seguenti compiti:

- a) mediazione in caso di divergenze fra imprese e lavoratori;
- b) esecuzione di controlli relativi all'osservanza del Contratto collettivo di lavoro;
- c) disavanzo ed incasso di multe convenzionali, processi e spese di controllo;
- d) incasso e amministrazione dei contributi per la copertura dei costi d'applicazione, per il perfezionamento professionale e per le opere sociali.

(...)

**Art. 33** Multe convenzionali

33.1 Imprese e lavoratori che contravvengano agli impegni previsti dal contratto collettivo di lavoro possono essere sanzionati con una multa convenzionale. L'ammontare della multa convenzionale sarà fissata anzitutto in modo da dissuadere le imprese e i lavoratori a contravvenire in futuro il contratto collettivo di lavoro. L'ammontare della multa convenzionale sarà calcolato sulla base dei seguenti criteri:

1. importo delle prestazioni in denaro negate dall'impresa ai suoi lavoratori, così come dei salari minimi fissati dal contratto collettivo di lavoro non rispettati.
2. violazione delle disposizioni non finanziarie del contratto collettivo.
3. violazioni singole o ripetute delle disposizioni contrattuali, come pure la gravità delle stesse.
4. recidività delle violazioni al contratto collettivo di lavoro.

5. dimensioni dell'impresa.
  6. constatazione se l'impresa o i lavoratori messi colpevoli e messi in mora, abbiano già soddisfatto completamente o in parte i propri obblighi.
  7. constatazione se i lavoratori faranno valere autonomamente i propri diritti contro un'impresa colpevole o se hanno intenzione comunque di farlo nell'immediato futuro.
- 33.2 La Commissione paritetica professionale può infliggere a imprese e/o lavoratori, dei quali è stata riscontrata la violazione delle disposizioni contrattuali, i costi comprovati originati dai controlli e procedure (per le spese sostenute dagli incaricati, come pure dalla Commissione paritetica), inglobandoli nella multa convenzionale.
- 33.3 La commissione paritetica dovrà utilizzare la multa convenzionale e le risorse per il controllo e il procedimento, per coprire i costi dovuti all'applicazione del contratto.

**Art. 34** Appianamento delle divergenze

- 34.1 In primo luogo le divergenze d'opinione sull'applicazione e l'interpretazione del presente contratto dovrebbero essere trattate ed appianate nell'impresa stessa, e se esiste una commissione aziendale tra questa e l'impresa.
- 34.2 Se la controversia non può essere risolta a livello d'impresa, o se la divergenza d'opinione tocca questioni che vanno oltre la dimensione della singola impresa o dell'interpretazione del contratto, allora è il caso di sottoporla alla Commissione professionale paritetica per l'appianamento ...

**Art. 36** Contributo ai costi di esecuzione, di perfezionamento professionale e alle opere sociali

- 36.1 Tutte le imprese e i lavoratori che sottostanno ... versano un contributo per la copertura dei costi per l'applicazione del Contratto collettivo di lavoro, per la promozione dell'aggiornamento professionale e per le opere sociali in favore dei compartecipanti ..., utilizzando anche eventuali eccedenze. Le imprese e i lavoratori non organizzati sono da trattare allo stesso modo delle imprese e dei lavoratori organizzati.
- 36.2 Il contributo delle imprese deve essere versato annualmente, entro la fine di marzo, alla Commissione professionale paritetica e ammonta a 500.– franchi l'anno, a cui si aggiungono 120.– franchi per ogni lavoratore occupato sottoposto al Contratto collettivo di lavoro.

Per le imprese che non operano costantemente nel campo d'applicazione geografico del presente CCL il contributo mensile ammonta a  $\frac{1}{12}$  del contributo annuale.

36.3 Il contributo dei lavoratori ammonta per:

	all'anno	al mese
la categoria salariale A1	Fr. 324.–	Fr. 27.–
la categoria salariale A2	Fr. 312.–	Fr. 26.–
la categoria salariale B1	Fr. 276.–	Fr. 23.–
la categoria salariale B2	Fr. 216.–	Fr. 18.–
persone in formazione	Fr. 60.–	Fr. 5.–

L'obbligo di riscossione dei contributi dei lavoratori è affidato al datore di lavoro. A partire dal mese di gennaio di ogni anno (risp. a partire dal mese di assunzione), il datore di lavoro provvede ogni mese a dedurre dal conteggio salariale del lavoratore il contributo della corrispettiva categoria salariale. Entro il 31 marzo l'ufficio contabile della Commissione professionale paritetica emette, sulla base delle liste dei lavoratori ricevute, la fattura relativa ai contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori. Il versamento dell'importo complessivo dei contributi dei datori di lavoro deve essere effettuato entro il 30 aprile. La prima metà dei contributi dei lavoratori deve invece essere versata entro il 30.4 e la seconda metà entro il 31 ottobre.

- 36.4 Ai fini della riscossione dei contributi, ogni impresa deve consegnare all'ufficio contabile della Commissione professionale paritetica ogni anno, entro il 31 dicembre, un elenco di tutti i lavoratori sottoposti l'anno successivo al Contratto collettivo di lavoro (indicando la funzione, la categoria salariale e l'indirizzo di ciascun collaboratore e di ciascuna collaboratrice). Se l'impresa, nonostante la notifica di due solleciti, non trasmette i dati di cui sopra, essa dovrà assumersi la responsabilità per i contributi persi, nonché per le prestazioni di cui i lavoratori non hanno potuto beneficiare.
- 36.6 Il contributo alle sese di esecuzione, di perfezionamento professionale e alle opere sociali è amministrato dalla Commissione professionale paritetica.

**Art. 37** Pace del lavoro

Imprese e lavoratori si assoggettano all'obbligo della pace del lavoro per tutte le condizioni regolate dal presente contratto. Di conseguenza, ogni turbanamento del rapporto di lavoro e ogni misura di lotta come serrata, sciopero, boicottaggio o rappresaglia, sono esplicitamente esclusi.

## Modello di livello salariale

orario di lavoro: 178 ore

Cat.	18° anno di età		19° anno di età		20° anno di età		1° anno di esperienza		2° anno di esperienza		3° anno di esperienza		4° anno di esperienza		dal 5° anno di esperienza	
	Salario mese	ora	Salario mese	ora	Salario mese	ora	Salario mese	ora	Salario mese	ora	Salario mese	ora	Salario mese	ora	Salario mese	ora
<b>Professionisti</b>																
Professionisti con attestato professionale (AP), ecc.	A1	3725.-	20.93	3725.-	20.93	3807.-	21.39	3890.-	21.85	3973.-	22.32	4056.-	22.79	4139.-	23.25	
Professionisti con CFC, ecc.	A2	4042.-	22.71	4135.-	23.23	4274.-	24.01	4367.-	24.53	4506.-	25.31	4646.-	26.10			
Lavoratori con CFP, praticanti e lavoratrici/lavoratrici che svolgono funzioni che necessitano di un prolungato periodo di apprendimento empirico, lavoratori qualificati che non rispondono al profilo della categoria A2	B1	3515.-	19.75	3515.-	19.75	3589.-	20.16	3700.-	20.79							
<b>Collaboratrici e collaboratori senza qualifica</b> collaboratori ausiliari	B2	3515.-	19.75	3515.-	19.75	3589.-	20.16	3700.-	20.79							