



# Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il mestiere del falegname

del 16 dicembre 2022

---

*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) per il mestiere del falegname del 22 novembre 2021 viene conferita l'obbligatorietà generale.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> L'obbligatorietà generale viene conferita per i Cantoni di Zurigo, Berna (escluso il circondario amministrativo del Giura bernese), Lucerna, Uri, Svitto, Obvaldo, Nidvaldo, Glarona, Zugo, Soletta, Basilea-Città, Basilea-Campagna, Sciaffusa, Appenzello esterno, Appenzello interno, San Gallo, Grigioni, Argovia, Turgovia e Ticino.

<sup>2</sup> Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL), dichiarate di obbligatorietà generale, sono valide per i datori di lavoro (aziende, reparti aziendali e gruppi di montaggio) che eseguono, montano o riparano prodotti di falegnameria o prodotti di rami professionali affini.

Si considerano aziende di falegnameria o di rami professionali affini, le falegnamerie di serramenta e le fabbriche di mobili, le falegnamerie di arredamenti d'interni, di negozi e di laboratori, le fabbriche di finestre (legno, legno-metallo e materiali sintetici), i mobilifici, le fabbriche di mobili da cucina, le imprese per la costruzione delle saune, le aziende per la lavorazione delle superfici in legno, le aziende che eseguono lavori di falegnameria per rivestimenti di pareti e soffitti, nonché isolamento, le aziende che eseguono soltanto il montaggio di lavori di falegnameria (imprese di montaggio), le fabbriche di carri, di attrezzi in legno e di sci, le vetrerie, le tintorie del legno e le falegnamerie dell'antiquariato.

<sup>1</sup> RS 221.215.311

<sup>3</sup> Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, sono valide per i lavoratori occupati nelle aziende o nei reparti aziendali di cui al capoverso 2. Le disposizioni sono valide segnatamente anche per i preposti alla preparazione del lavoro, gli addetti alla pianificazione, gli addetti al calcolo, i pianificatori CAD e i tecnici falegnami.

Sono esclusi:

- a) i mastri falegnami diplomati, i direttori d'azienda, i mastri d'officina e i tecnici falegnami con funzioni direttive e i capi progettisti (definizione secondo l'Appendice IV CCL), e altri collaboratori che per posizione o responsabilità dispongono di ampi poteri decisionali nella gestione aziendale o possono esercitare un'influenza determinante sui processi decisionali,
- b) i collaboratori che lavorano nell'ambito dell'installazione, manutenzione e riparazione dei sistemi informatici interni e della relativa infrastruttura (tecnici di sistema, specialisti informatici e di rete, PC-Supporter, ecc.),
- c) il personale commerciale e di vendita,
- d) gli apprendisti ai sensi della legislazione federale sulla formazione professionale.

<sup>4</sup> Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro<sup>2</sup> e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza<sup>3</sup> 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 sono competenti le Commissioni Paritetiche del CCL.

### Art. 3

Per quanto riguarda l'incasso e l'impiego del contributo ai costi di esecuzione (art. 47 ss. CCL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il relativo budget per l'anno successivo al conteggio. Quest'ultimo va corredato del rapporto di revisione, nonché di altri documenti che in singoli casi, la SECO richiede. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla SECO e protrarsi oltre la fine dell'obbligatorietà generale, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità dell'obbligatorietà generale. La SECO può inoltre richiedere ulteriori informazioni, altri documenti da visionare e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

<sup>2</sup> RS 823.20

<sup>3</sup> ODist, RS 823.201

**Art. 4**

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2023 ed è valido sino al 31 dicembre 2025.

16 dicembre 2022

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Ignazio Cassis

Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

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

concluso il 22 novembre 2022

tra

l'Associazione svizzera fabbricanti mobili e serramenti (ASFMS),  
*da una parte*

e

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

---

**Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale****Art. 5** Lavoro nero

<sup>1</sup> Il lavoro nero è vietato.

<sup>2</sup> È considerato lavoro nero il lavoro professionale eseguito per un terzo, indipendentemente se remunerato o meno, nonché il lavoro prestato presso un'altra azienda durante il tempo libero o le vacanze.

<sup>3</sup> Contro colui che trasgredisce questo divieto, e per conseguenza lede il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro o gli fa concorrenza, la Commissione professionale paritetica regionale può intimare un ammonimento o infliggere una pena convenzionale. (...)

<sup>4</sup> Parimenti, nei confronti di datori di lavoro che lasciano eseguire o favoriscono deliberatamente il lavoro nero, può essere intimato un ammonimento e inflitta una pena convenzionale.

<sup>5</sup> La pena convenzionale viene riscossa dalla Commissione professionale paritetica regionale e, se necessario, fatta valere per legge in base all'articolo 357b capoverso 1 lettera c CO.

**Art. 7** Orario di lavoro annuale

<sup>1</sup> Per orario di lavoro annuale (OLA) s'intendono le ore di lavoro lorde prestabilite nell'anno civile (prima della detrazione delle ore generali non prestate, come i giorni festivi retribuiti, e le ore individuali non prestate come vacanze, malattia, infortunio, servizio militare, giorni per il perfezionamento, ecc.) durante le quali il lavoratore deve prestare il suo lavoro.

<sup>2</sup> L'orario di lavoro annuale lordo è di:

OLA	media annuale mensile	media annuale settimanale
2164	180.33	41,5

*Giorni civili all'anno*  $\div 7 = 52.14$  settimane  $\times$  media annuale settimanale = OLA e media ore mensili.

<sup>3</sup> La media annuale delle ore di lavoro dovute ai sensi del capoverso 2, è determinante per

- il calcolo del versamento del salario mensile fisso per i lavoratori con paga oraria;
- il calcolo della 13<sup>a</sup> mensilità per i lavoratori con paga oraria;
- le vacanze, i giorni festivi, di malattia o infortunio, di servizio militare o di protezione civile, nonché per il lavoro ridotto;
- altre assenze di giorni interi dovute ad altri motivi, qualora non diversamente convenuto.

<sup>4</sup> Il lavoratore è tenuto ad osservare esattamente l'orario di lavoro. Per assenze ingiustificate il lavoratore perde il diritto al salario e deve al datore di lavoro per ogni giorno di lavoro mancato il 2% del salario mensile normale. Il datore di lavoro deve annunciare al lavoratore tale pretesa e detrarla dal successivo pagamento del salario.

<sup>5</sup> Nelle assunzioni a tempo parziale l'orario di lavoro annuale deve essere stabilito per iscritto in ore o in percentuale della somma del salario annuale.

## **Art. 8** Orario di lavoro aziendale e lavoro a turni

<sup>1</sup> Nel quadro dell'orario di lavoro annuale la ripartizione dell'orario di lavoro viene effettuata dall'azienda. Nei casi in cui non venga stabilita alcuna regolamentazione in materia di orario di lavoro, si applica come orario di lavoro aziendale la media annuale dell'orario di lavoro settimanale ai sensi dell'articolo 7 capoverso 2.

<sup>2</sup> Il titolare dell'impresa può fissare l'orario di lavoro valido nell'azienda nella fascia di orario di lavoro diurno compresa tra le ore 06 e le ore 20 senza supplementi e, nella fascia di orario di lavoro serale tra le ore 20 e le ore 23, dopo aver sentito i lavoratori e con un supplemento obbligatorio del 25%.

<sup>3</sup> L'orario di lavoro settimanale varia da un minimo di 36 ad un massimo di 45 ore settimanali. Il datore di lavoro è tenuto a concordare con i lavoratori l'orario di lavoro settimanale valido nell'azienda e a comunicarlo, di regola, due settimane prima di una modifica o, in singoli casi, al più tardi una settimana prima.

<sup>4</sup> In caso di scelta di orario di lavoro aziendale flessibile ai sensi del capoverso 3 è dovuto il salario concordato, per un importo che rimane regolarmente invariato, sulla base dell'orario di lavoro medio determinante settimanale o mensile, conformemente all'articolo 7, capoverso 2.

**Art. 9** Lavoro a turni

<sup>1</sup> Se è imposto un sistema di lavoro regolare a due turni, l'indennità forfettaria per turni per collaboratore e mese ammonta per ogni turno ad almeno il 10% del salario di base.

<sup>2</sup> Se è imposto un sistema di lavoro regolare a tre turni, l'indennità forfettaria per turni per collaboratore e mese ammonta per ogni turno ad almeno il 15 % del salario di base.

<sup>3</sup> La 13<sup>a</sup> mensilità va pagata sul salario di base e sull'indennità forfettaria per turni. L'indennità forfettaria per lavoro a turni è dovuta anche durante le vacanze e per i giorni festivi.

<sup>4</sup> In caso di disposizione di lavoro a tre turni devono essere rispettate altresì le disposizioni della Legge sul lavoro (in particolare il supplemento in tempo per il turno notturno).

<sup>5</sup> Ogni introduzione o modifica del sistema di lavoro a turni deve essere segnalata alla CPC previa introduzione/modifica del sistema di lavoro a turni.

**Art. 10** Controllo dell'orario di lavoro e regolamentazione della compensazione delle ore di lavoro

<sup>1</sup> Il datore di lavoro è tenuto ad effettuare un controllo delle ore di lavoro per ogni singolo lavoratore e deve comunicare a quest'ultimo il saldo del conteggio delle ore di lavoro almeno ogni sei mesi o su sua richiesta. I controlli delle ore di lavoro devono essere custoditi per cinque anni.

<sup>2</sup> Per quanto riguarda la scelta di orari di lavoro flessibili bisogna tenere conto del fatto che la differenza rispetto all'orario di lavoro annuale durante l'anno civile, risp. durante un periodo di 12 mesi, verrà compensata con una regolamentazione dell'orario di lavoro adeguata. Se non viene stabilito espressamente un altro termine di compensazione del saldo di ore di lavoro, come ad esempio nelle aziende con ordinazioni stagionali, il pareggio del saldo delle ore di lavoro è da effettuare per la fine dell'anno.

<sup>3</sup> Sul conto delle ore di lavoro del successivo periodo di 12 mesi possono essere riportate al massimo 120 ore in eccesso o 65 in difetto. Le ore in difetto in più decadono e non devono essere compensate, se queste non sono sorte per espresso desiderio del collaboratore. Le ore supplementari in eccesso vengono considerate come ore straordinarie ai sensi dell'articolo 13.

<sup>4</sup> Se un rapporto di lavoro cessa durante l'anno civile, nel quadro del periodo di conteggio determinante, e se dal conteggio delle ore di lavoro risulta un saldo passivo e quest'ultimo non può essere compensato nell'ambito dell'orario di lavoro aziendale in vigore e con ulteriori ore straordinarie, il diritto di compensazione del datore di lavoro decade nella misura in cui il saldo passivo non si sia generato su espressa richiesta del lavoratore.

**Art. 11** Regolamentazioni particolari dell'orario di lavoro

<sup>1</sup> In aggiunta ai normali orari di lavoro aziendali, tra datore di lavoro e lavoratori possono essere concordati per iscritto degli orari di recupero, anticipato o posticipato, per giorni-ponte.

<sup>2</sup> La durata del viaggio per i lavori fuori sede (sede dell'officina) viene considerata come orario di lavoro. Qualora la durata del tragitto del lavoratore dal suo domicilio al luogo di lavoro superi quella del tragitto alla sede dell'officina, la differenza di tempo viene calcolata come orario di lavoro; in caso contrario non è dovuto alcun orario di lavoro.

<sup>3</sup> Se alla vigilia di un giorno festivo il datore di lavoro ordina la chiusura anticipata dell'azienda rispetto all'orario abituale e se egli lo stabilisce espressamente nel piano delle ore di lavoro, queste ore di lavoro devono essere compensate.

**Art. 12** Settimana di cinque giorni

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

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

**Art. 13** Lavoro straordinario

<sup>1</sup> È considerato lavoro straordinario quello prestato oltre la soglia delle 45 ore settimanali (senza tener conto di un eventuale tempo di recupero anticipato), così come le ore in eccesso rispetto al saldo dell'orario di lavoro annuale risultanti dal conto individuale dell'orario di lavoro ai sensi dell'articolo 10.

<sup>2</sup> Possibilmente, il lavoro straordinario deve essere evitato. (...)

<sup>3</sup> In linea di massima il lavoro straordinario va compensato con tempo libero della stessa durata. Di regola la compensazione deve essere effettuata entro 6 mesi.

<sup>4</sup> Se il lavoro straordinario non è compensato con tempo libero, il datore di lavoro deve concordare con il lavoratore l'indennizzo del lavoro straordinario. L'indennizzo viene effettuato mediante un supplemento del 25 per cento sul salario normale. Per il tempo di viaggio non viene corrisposto supplemento.

**Art. 14** Supplementi per il lavoro serale, notturno e domenicale

<sup>1</sup> Per il lavoro serale, notturno e domenicale il datore di lavoro deve pagare il salario normale più un supplemento obbligatorio:

- a) per l'orario di lavoro serale tra le ore 20 e le ore 23: 25%;
- b) per il lavoro notturno e domenicale: 100%.

---

**Art. 15** Partecipazione nelle commissioni aziendali e nel Consiglio di fondazione della Cassa pensione

<sup>1</sup> Le aziende possono formare insieme alle lavoratrici e ai lavoratori delle commissioni aziendali e fissare i relativi diritti e doveri in un regolamento.

<sup>2</sup> I lavoratori attivi in una commissione aziendale o nel Consiglio di fondazione della Cassa pensione aziendale hanno il diritto di seguire un corso di formazione per assolvere il loro incarico. Al fine di frequentare questi corsi hanno diritto ad un esonero dal lavoro per un massimo di due giorni all'anno.

**Art. 16** Salario concordato

<sup>1</sup> Con il termine salario di base si intende il salario mensile pattuito individualmente; per salario normale si intende il salario di base inclusa la quota-parte della 13<sup>a</sup> mensilità.

<sup>2</sup> Datore di lavoro e lavoratori concordano il salario individualmente con riserva del salario minimo ai sensi dell'articolo 17.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Sono ammesse per periodi di tempo delimitati misure di reintegrazione a seguito di necessità sociali comprovate e confermate dalle autorità.

<sup>5</sup> In caso di controversie la decisione spetta alla Commissione professionale paritetica centrale.

<sup>6</sup> Il CCL si basa sul salario orario. La trasformazione del salario orario in salario mensile viene effettuata sulla base del numero delle ore determinanti della media annuale delle ore di lavoro mensili dovute secondo l'articolo 7 capoverso 2. Lo stesso vale per la trasformazione del salario mensile in salario orario.

<sup>7</sup> Se le parti del Contratto di lavoro individuale concordano al posto del salario a tempo (orario o mensile), solitamente applicato, la remunerazione a cottimo, devono stabilirlo espressamente e per iscritto e devono definire nel contratto individuale di lavoro il modo di remunerazione a pezzo o a tempo. Le disposizioni contenute nel CCL valgono anche per i lavoratori direttamente occupati in rapporti di salario a cottimo. In particolare, in caso di lavoro a cottimo (al pezzo o a tempo) l'orario di lavoro dei lavoratori in questione deve essere registrato secondo quanto previsto dal CCL. (...)

**Art. 17** Salari minimi e categorie di lavoratori

<sup>1</sup> Per tutte le categorie di lavoratori sono validi i salari minimi fissati in base alla tabella dei salari di cui all'Appendice I.

<sup>2</sup> I salari minimi per lavoratori qualificati e montatori si determinano in prima linea in funzione degli anni di esperienza. Se non è possibile definire gli anni di esperienza, il fattore determinante è l'età

<sup>3</sup> Per il calcolo dell'età è determinante l'anno civile.

a) Lavoratore qualificato

Sono considerati tali tutti i lavoratori assoggettati al CCL che hanno concluso un apprendistato ed esercitano la professione imparata.

Nel caso di conclusione del tirocinio dopo il compimento del 24° anno di età, il salario iniziale verrà stabilito d'accordo con la Commissione professionale paritetica centrale.

b) Addetti alla pianificazione e quadri medi

Sono considerati addetti alla pianificazione i collaboratori che per oltre il 50% del loro tempo lavorativo sono occupati nei preparativi del lavoro.

Per i quadri medi – segnatamente i responsabili dei progetti, gli addetti al calcolo, i capi officina, i capi di montaggio – che guadagnano oltre il 20% in più di questo salario minimo, è possibile rendere flessibile l'orario di lavoro, disciplinandolo nel contratto di lavoro individuale nel senso che il 10% delle ore supplementari non possa essere compensato, remunerato oppure assoggettato ad indennità.

c) Falegname CFP e lavoratori non specializzati con perfezionamento professionale

d) Lavoratori ausiliari

Sono considerati tali i lavoratori con funzioni ausiliarie subalterne senza particolari conoscenze professionali.

e) Montatore specializzato

Lavoratori qualificati costantemente occupati sui cantieri che dispongono del diploma «montatore/montatrice ASFMS» o «Montatore/Montatrice Costruzione di finestre FFF-ASFMS».

f) Montatore

Lavoratori qualificati costantemente occupati sui cantieri.

g) Montatore ausiliario

Lavoratori semiqualeficati e non qualificati costantemente occupati sui cantieri e che eseguono anche lavori di montaggio.

<sup>4</sup> La regolamentazione dei salari minimi non si applica a:

a) accordi salariali scritti sulla minore capacità di rendimento ai sensi dell'articolo 16, capoverso 3,

b) lavoratori ausiliari a tempo parziale con meno di 20 ore settimanali,

- c) rapporti di lavoro a tempo determinato di allievi e studenti senza formazione specifica del ramo o relativa alla funzione che lavorano nell'azienda meno di tre mesi all'anno,
- d) stagiaires in formazione: i rapporti di lavoro nell'ambito di un praticantato hanno carattere formativo e sono limitati alla durata di un anno,
- e) rapporti di lavoro di persone in fine di scolarizzazione di durata determinata fino all'inizio dell'apprendistato, al massimo tuttavia fino ad un anno, a condizione che al più tardi dopo tre mesi si disponibile un contratto di pre-tirocinio o di tirocinio.

**Art. 18** 13<sup>a</sup> mensilità

<sup>1</sup> Nel mese di dicembre il datore di lavoro dovrà pagare al lavoratore un intero salario mensile supplementare. Per salario mensile s'intende il salario mensile concordato, risp. il salario orario concordato moltiplicato per le ore di lavoro mensili dovute ai sensi dell'articolo 7 capoverso 2.

<sup>2</sup> Se un rapporto di lavoro inizia o si conclude regolarmente nel corso dell'anno civile, il lavoratore ha diritto alla tredicesima pro rata temporis.

<sup>3</sup> Se il rapporto di lavoro viene sciolto durante il periodo di prova, per il primo mese di assunzione non sussiste diritto alla tredicesima mensilità.

<sup>4</sup> Se nel corso dell'anno civile il lavoratore è assente dal lavoro per un periodo complessivo superiore a un mese – il servizio militare obbligatorio fino a 4 settimane non è considerato –, la 13<sup>a</sup> mensilità viene ridotta di un dodicesimo per ogni mese intero di assenza. Se il lavoratore, di comune accordo con il datore di lavoro, prende periodi di congedo non pagato, la 13<sup>a</sup> mensilità viene ridotta in proporzione.

<sup>5</sup> La 13<sup>a</sup> mensilità può essere ridotta, se a seguito di infortunio, malattia o per l'indennità per il servizio militare essa è già stata conteggiata e versata nell'ambito delle prestazioni di indennità giornaliera nella percentuale dovuta e sempre che per lo stesso periodo di tempo non sia già stata effettuata una riduzione ai sensi del capoverso 4.

**Art. 20** Termini e scadenze di pagamento del salario

<sup>1</sup> Il versamento del salario deve essere effettuato ogni 14 giorni oppure mensilmente in valuta nazionale svizzera.

<sup>2</sup> Il pagamento del salario e i rimborsi spese devono avvenire senza utilizzo di contanti. I pagamenti in contanti sono consentiti solo per piccolissimi importi.

<sup>3</sup> Se il salario non viene versato in contanti, l'importo salariale, che corrisponde al salario normale del periodo, deve essere a disposizione del lavoratore al più tardi entro l'ultimo giorno del periodo di versamento.

**Art. 22** Versamento del salario

<sup>1</sup> Nel caso in cui venga disposto un orario di lavoro settimanale flessibile ai sensi dell'articolo 8, capoverso 3, il lavoratore ha diritto al regolare versamento di un salario

costante sulla base della media delle ore di lavoro dovute secondo l'articolo 7 capoverso 2.

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

#### **Art. 24** Salario in caso di malattia

<sup>1</sup> Il primo giorno di malattia viene considerato come giorno di carenza non retribuito senza indennizzo per la perdita salariale.

<sup>2</sup> Per compensare l'obbligo di pagamento del salario a partire dal secondo giorno di malattia, il datore di lavoro deve assicurare collettivamente i lavoratori assoggettati al CCL per un'indennità giornaliera di malattia in caso di inabilità al lavoro. La compagnia di assicurazione verrà scelta, di comune accordo, dal datore di lavoro e dal lavoratore. Il datore di lavoro informa ogni anno i lavoratori assicurati sull'andamento dell'assicurazione per l'indennità giornaliera di malattia. (...)

<sup>3</sup> Il lavoratore paga come massimo la metà del premio netto effettivamente dovuto per l'assicurazione dell'indennità giornaliera per malattia stipulata dal datore di lavoro con la compagnia di assicurazione. Tuttavia, la quota di premio a carico del lavoratore non deve superare l'1,5% del salario.

<sup>4</sup> Le condizioni assicurative devono comprendere i seguenti obblighi di prestazione:

- inizio dell'obbligo assicurativo a partire dal primo giorno di lavoro,
- inizio delle prestazioni d'indennità giornaliera di malattia a partire dal secondo giorno di impedimento al lavoro o
- rinvio dell'inizio di prestazione d'indennità giornaliera di malattia per un massimo di 60 giorni,
- l'indennità giornaliera di malattia ammonta all'80% del salario lordo sulla base dell'orario di lavoro giornaliero medio annuo,
- l'assicurazione di malattia deve prevedere il diritto all'indennità di almeno 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi.

<sup>5</sup> Se il datore di lavoro concorda un rinvio dell'inizio di prestazione delle indennità giornaliera di malattia conformemente al capoverso 4 (3<sup>a</sup> posizione), durante il periodo di rinvio è obbligato a continuare il versamento del salario in ragione dell'80% della perdita salariale.

<sup>6</sup> In caso di dubbi giustificati sull'inabilità al lavoro, dopo un unico sollecito scritto, il datore di lavoro può ordinare la visita presso un medico di fiducia. Qualora il lavoratore non dia seguito al sollecito, le prestazioni di indennità giornaliera verranno

sospese e il lavoratore verrà considerato in mora di prestazione nei confronti del datore di lavoro.

<sup>7</sup> I lavoratori in età di pensionamento non più inclusi nell'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia collettiva hanno diritto alla continuazione del versamento del salario ai sensi dell'articolo 324a CO.

<sup>8</sup> Le prestazioni dell'assicurazione d'indennità giornaliera stipulata e cofinanziata dal datore di lavoro valgono come pagamento del salario ai sensi dell'articolo 324a CO. (...)

<sup>9</sup> I lavoratori che non sono assicurati collettivamente devono assicurarsi singolarmente per un'indennità di malattia con prestazioni corrispondenti a quelle previste dal capoverso 2. Il datore di lavoro deve versare al lavoratore i premi effettivi di questa assicurazione di indennità giornaliera di malattia. Egli deve accertarsi periodicamente che il lavoratore sia assicurato nel modo prescritto.

<sup>10</sup> Se a causa di malattia o d'infortunio l'incapacità lavorativa si protrae per più di tre giorni, il lavoratore deve presentare, senza previo sollecito, un certificato medico.

#### **Art. 25** Salario in caso d'infortunio

(...)

<sup>2</sup> Se la SUVA riduce o rifiuta di concedere le prestazioni a causa di colpe nell'avvenimento infortunistico o a causa di pericoli straordinari o di atti temerari, l'obbligo di versamento del salario da parte del datore di lavoro viene ridotto durante i giorni di carenza per infortunio in ragione della stessa entità.

#### **Art. 26** Salario in caso di servizio militare

<sup>1</sup> Se il lavoratore presta servizio militare svizzero obbligatorio o servizio di protezione civile, egli ha diritto, per la durata del servizio, alle seguenti indennità in percentuale dell'effettiva perdita di guadagno:

	Celibi senza persone a carico	Celibi con persone a carico e coniugati*
a) per i giorni di reclutamento	50 %	80 %
b) durante la scuola reclute in qualità di recluta	50 %	80 %
c) durante i corsi quadro e di promozione	80 %	80 %
d) – durante altre servizi militari fino a 4 settimane nel corso di un anno civile;	80 %	100 %
– dalla 5 <sup>a</sup> settimana	ai sensi degli art. 324a e 324b CO	

\* L'unione domestica registrata è equiparata al matrimonio.

<sup>2</sup> Il militare in ferma continuata verrà remunerato per il periodo che corrisponde alla durata della scuola reclute ai sensi della lettera b) e per il periodo restante del servizio militare ai sensi della lettera d).

<sup>3</sup> L'indennità ai militari per perdita di guadagno spetta al lavoratore, nella misura in cui supera le percentuali sopra fissate.

<sup>4</sup> Il calcolo della perdita di guadagno viene effettuato in base alla media annuale delle ore di lavoro settimanali dovute ai sensi dell'articolo 7 capoverso 3 e al salario orario o mensile concordato, fino al massimo del salario assicurato presso la SUVA.

#### **Art. 27** Salario in caso di altre assenze

<sup>1</sup> Il lavoratore ha diritto all'indennità per le seguenti assenze:

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

\* L'unione domestica registrata è equiparata al matrimonio.

<sup>2</sup> Il diritto all'indennità ai sensi del capoverso 1 sussiste unicamente se le assenze sono indispensabili e se i giorni a cui si ha diritto vengono effettivamente presi, causando una perdita salariale.

(...)

<sup>4</sup> Se l'impedimento al lavoro è dovuto a motivi non attribuibili al lavoratore stesso e senza sua colpa, il datore di lavoro deve versargli, per un periodo di tempo limitato, il salario mancato, purché su richiesta del datore di lavoro l'assenza venga giustificata.

<sup>5</sup> Determinante per il calcolo delle indennità di assenza sono la media annuale delle ore lavorative giornaliere dovute (articolo 7 capoverso 3) e il salario orario pattuito.

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

**Art. 28** Perfezionamento professionale

<sup>1</sup> Per il perfezionamento professionale specifico del ramo il lavoratore ha diritto a tre giorni di lavoro remunerato per ogni anno civile. È possibile riportare all'anno civile successivo solo un giorno di congedo di formazione.

<sup>2</sup> La partecipazione ai corsi deve essere comprovata. (...)

**Art. 29** Spese per vitto e alloggio

<sup>1</sup> Per il lavoro in trasferta, il lavoratore ha diritto alle seguenti indennità forfettarie

Colazione	Fr. 10.–
Pranzo	Fr. 18.–
Cena	Fr. 18.–
Pernottamento	Fr. 75.–
Forfait giornaliero	Fr. 121.–

<sup>2</sup> È considerato luogo di lavoro in trasferta ogni località che dista più di dieci minuti in macchina dal luogo di lavoro e di residenza e per cui per il viaggio di andata e ritorno il lavoratore impiega più di 20 minuti.

<sup>3</sup> Se il lavoratore deve lavorare in località particolarmente costose saranno pattuite indennità adeguate.

<sup>4</sup> Se il datore di lavoro provvede direttamente al vitto e all'alloggio, non sussiste nessun diritto alle indennità di cui agli articoli 1 e 3.

**Art. 30** Spese di viaggio

<sup>1</sup> Il datore di lavoro deve rimborsare tutte le spese di viaggio che il lavoratore deve affrontare a causa del lavoro fuori sede.

<sup>2</sup> Se il lavoratore utilizza, con l'accordo tacito o espresso del datore di lavoro, il suo mezzo di trasporto personale, egli ha diritto a un'indennità di chilometraggio. Questa ammonta ad almeno 65 centesimi per le autovetture, 30 centesimi per le motociclette e 20 centesimi per i ciclomotori.

<sup>3</sup> Di regola, un accordo può essere considerato tacito ai sensi del capoverso 2, se l'utilizzo di un mezzo di trasporto personale al posto di un mezzo pubblico comporta un risparmio di tempo o di costi.

<sup>4</sup> In caso di trasferta, se il domicilio del lavoratore è più vicino al luogo di lavoro, è questa la distanza che viene presa in considerazione per calcolare l'indennità di chilometraggio.

<sup>5</sup> Quando un lavoratore deve lavorare per lungo tempo fuori sede, ogni secondo fine settimana ha diritto al rimborso dei costi di un biglietto ferroviario di 2a classe per il percorso tra il posto di lavoro e il proprio domicilio.

**Art. 31** Scadenza

<sup>1</sup> Le spese vanno rimborsate al lavoratore insieme al salario, sulla base del conteggio da lui presentato.

**Art. 32** Durata delle vacanze

<sup>1</sup> Il diritto alle vacanze per ogni anno civile ammonta a:

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

<sup>2</sup> L'anno civile è determinante per il calcolo dell'età.

<sup>3</sup> I giorni festivi che cadono nel periodo di vacanza non sono considerati giorni di vacanza.

<sup>4</sup> Se durante le vacanze il lavoratore si ammala o subisce un infortunio, i giorni di inabilità lavorativa completa senza colpa, attestati da un certificato medico, non contano come giorni di vacanza. Il lavoratore deve informarne il datore di lavoro il più presto possibile.

**Art. 33** Riduzione delle vacanze

<sup>1</sup> Se il lavoratore è impedito per sua colpa a lavorare, le sue vacanze possono essere ridotte di un dodicesimo nel caso in cui l'impedimento al lavoro è stato, durante un anno civile, di un mese intero; per ogni ulteriore mese intero di assenza, le vacanze potranno essere ridotte ogni volta di un altro dodicesimo (...).

**Art. 34** Data delle vacanze

(...)

<sup>2</sup> (...) Le vacanze aziendali devono essere stabilite con sufficiente anticipo insieme al lavoratore.

**Art. 35** Stipendio spettante durante le vacanze

(...)

<sup>2</sup> Se il rapporto di lavoro viene disdetto da parte del lavoratore, il datore di lavoro deve accordare il diritto residuo alle vacanze entro la fine del termine di disdetta. Se ciò per motivi aziendali non dovesse essere possibile, il datore di lavoro può compensare le vacanze non ancora prese con prestazioni in denaro (...).

**Art. 36** Deroga alla regolamentazione in materia di indennità di vacanza

(...)

<sup>2</sup> Se il datore di lavoro fissa le vacanze aziendali rispettando un adeguato preavviso, il lavoratore ha diritto, in linea di massima, al salario per l'intera durata delle vacanze aziendali. Il datore di lavoro ha comunque il diritto di occupare il lavoratore durante le vacanze aziendali, se quest'ultimo ha diritto a meno giorni di vacanza rispetto alla durata delle vacanze aziendali. Inoltre, datore di lavoro e lavoratore possono concordare ulteriori prestazioni di lavoro per compensare successivamente le vacanze prese in anticipo.

#### **Art. 37** Indennità per i giorni festivi

<sup>1</sup> Il lavoratore ha diritto alla compensazione della perdita salariale per, al massimo, i 9 giorni festivi elencati nell'Appendice II (compresa la Festa nazionale del 1° agosto), se questi cadono in un giorno lavorativo. Ad eccezione di quelli che cadono nel periodo di vacanza, i giorni festivi non possono essere né compensati, né presi più tardi in caso di malattia o infortunio. Per i giorni festivi cantonali eccedenti, non sussiste alcun diritto di compensazione della perdita salariale.

<sup>2</sup> I lavoratori con salario orario con contratto di lavoro interinale o con durata determinata inferiore ai tre mesi ricevono un forfait a titolo di compensazione dei giorni festivi in ragione del 3,58% del salario di base.

<sup>3</sup> Determinanti per il calcolo della perdita salariale sono la media annuale delle ore lavorative giornaliere dovute (articolo 7 capoverso 3) nonché il salario orario concordato.

<sup>4</sup> L'indennità per i giorni festivi non deve essere corrisposta nei casi in cui il lavoratore si assenta dal lavoro, immediatamente prima o dopo il giorno festivo, senza motivi plausibili, oppure se percepisce un'indennità giornaliera da parte di una cassa malati o dalla SUVA per il giorno festivo. Al riguardo, fa eccezione il 1° agosto.

#### **Art. 38** Disdetta durante il periodo di prova

<sup>1</sup> Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di sette giorni; per periodo di prova si intendono i primi tre mesi del rapporto di lavoro.

<sup>2</sup> In caso d'infortunio o di malattia, il periodo di prova viene prolungato in ragione della durata dell'assenza.

#### **Art. 39** Disdetta dopo il periodo di prova

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con un termine di preavviso di un mese, dal secondo al quinto anno di servizio compreso con un preavviso di due mesi e in seguito con un preavviso di tre mesi.

<sup>2</sup> La disdetta deve essere effettuata tempestivamente, di modo che essa sia in possesso del destinatario al più tardi entro l'ultimo giorno lavorativo del mese.

<sup>3</sup> Nel calcolo degli anni di servizio è integrata la durata dell'apprendistato nella stessa impresa.

<sup>4</sup> Con il raggiungimento dell'età pensionabile, il rapporto di lavoro viene considerato disdetto per la fine del mese, a meno che le parti non pattuiscono la continuazione del rapporto di lavoro.

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

**Art. 40** Disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro

(...)

<sup>4</sup> In caso di completa inabilità al lavoro dovuta a malattia o infortunio, un contratto di lavoro che perdura da oltre un anno può essere disdetto al più presto per la data in cui scade il diritto all'indennità di malattia o infortunio oppure in cui si pone in essere il diritto ad almeno mezza rendita di invalidità.

**Art. 46** Pene convenzionali

<sup>1</sup> Sia la Commissione professionale paritetica centrale che quelle regionali (CPC, CPR) possono infliggere a datori di lavoro e a lavoratori che violano gli obblighi previsti dal CCL una pena convenzionale che dovrà essere versata entro un mese dalla notifica della decisione.

<sup>2</sup> La pena convenzionale deve essere in primo luogo definita in modo tale da scoraggiare i datori di lavoro e i lavoratori colpevoli da future violazioni del Contratto collettivo di lavoro. La pena convenzionale può essere comminata fino a un ammontare di 150 000 franchi.

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

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

7. l'eventuale autodenuncia;
8. la disponibilità a collaborare e la partecipazione delle aziende colpevoli.

<sup>4</sup> A colui che non tiene la contabilità sulle ore di lavoro nell'impresa ai sensi del contratto collettivo di lavoro, sarà inflitta una pena convenzionale sino a 4000 franchi. Nel caso di un controllo dell'orario di lavoro che risulta comprensibile, ma che non soddisfa tutte le condizioni del contratto collettivo di lavoro, la pena convenzionale può essere ridotta adeguatamente.

<sup>5</sup> A colui che non conserva i documenti aziendali per 5 anni, sarà inflitta una pena convenzionale di fino a 20 000 franchi.

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

<sup>7</sup> In casi meno gravi CPC e CPR possono anche rinunciare a una pena convenzionale e ammonire il colpevole.

<sup>8</sup> Sia la CPC che le CPR possono imporre ai datori di lavoro o ai lavoratori che sono stati sottoposti a un controllo e che sono venuti meno agli obblighi contrattuali, oltre al pagamento della pena convenzionale, anche il versamento delle spese di controllo che si sono prodotte e che possono essere provate (per spese sostenute sia da parte del mandatario che da parte della CPC e delle CPR).

<sup>9</sup> La CPC e le CPR possono ingiungere ai datori di lavoro e/o ai lavoratori che violano le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro il pagamento delle spese procedurali.

<sup>10</sup> Le pene convenzionali vengono utilizzate per i costi di esecuzione del Contratto collettivo di lavoro, eventuali eccedenze, dopo che è decorso il termine della dichiarazione di obbligatorietà generale, vengono utilizzate ai fini di perfezionamento professionale e a scopo sociale.

#### **Art. 47**            Scopo dei contributi

<sup>1</sup> La Commissione professionale paritetica centrale richiede un contributo ai costi di esecuzione per coprire sia i costi dell'esecuzione comune (articolo 52) che dell'applicazione del Contratto collettivo di lavoro e dell'ufficio dell'amministrazione.

<sup>2</sup> Sull'utilizzo del contributo ai costi di esecuzione decide la Commissione paritetica centrale (...).

<sup>3</sup> Un'eventuale eccedenza derivante dal contributo ai costi di esecuzione può essere utilizzata, anche decorso il termine della dichiarazione di obbligatorietà generale, solo come riserva per scopi sociali e generali della categoria dei lavoratori del settore della falegnameria.

<sup>4</sup> Il trattamento dei datori di lavoro e dei lavoratori non sindacalizzati deve essere equiparato a quello dei datori di lavoro e dei lavoratori sindacalizzati.

<sup>5</sup> La CPC tiene la contabilità sull'utilizzo dei contributi ai costi di esecuzione.

**Art. 48** Ammontare del contributo ai costi d'esecuzione

<sup>1</sup> Il contributo ai costi d'esecuzione ammonta a:

## 1. Per il datore di lavoro:

Il datore di lavoro deve versare

- un contributo di base forfettario (a), e
- un contributo variabile (b) in base al numero dei lavoratori occupati sottoposti al CCL; ovvero:

	A)	B)
	Contributo ai costi di esecuzione per il presente CCL:	Qualora l'obbligatorietà generale sia stata conferita anche al CCL concernente il perfezionamento professionale e la protezione della salute, il contributo complessivo per i due CCL ammonta a:
a. contributo di base	Fr. 240.– all'anno	Fr. 240.– all'anno
b. contributo variabile	Fr. 5.– al mese per l voratore	Fr. 10.– al mese per l voratore

## 2. Per il lavoratore:

	A)	B)
	Contributo ai costi di esecuzione per il presente CCL:	Qualora l'obbligatorietà generale sia stata conferita anche al CCL concernente il perfezionamento professionale e la protezione della salute, il contributo complessivo per i due CCL ammonta a:
Per lavoratori qualificati, addetti alla pianificazione, quadri medi, falegnami CFP, lavoratori non specializzati con perfezionamento professionale, montatori specializzati e montatori	Fr. 10.– al mese	Fr. 24.– al mese
Per montatori ausiliari e lavoratori ausiliari	Fr. 10.– al mese	Fr. 19.– al mese

(...)

<sup>3</sup> Per aziende che non operano in continuazione all'interno dell'ambito di validità territoriale il contributo di base è di 20 franchi al mese.

**Art. 49** Riscossione del contributo

<sup>1</sup> Tutti i datori di lavoro e i lavoratori assoggettati al CCL sono tenuti a versare alla Commissione professionale paritetica centrale un contributo ai costi di esecuzione. Ai fini del calcolo dei contributi personali ai sensi dell'articolo 48, capoverso 1, numeri 1b e 2, è determinante la durata del rapporto di lavoro nel corso dell'anno civile. Il contributo ai costi d'esecuzione è dovuto per ogni singolo mese di assunzione.

<sup>2</sup> Il contributo ai costi d'esecuzione ai sensi degli articoli 47 e 48 viene riscosso insieme al contributo per il perfezionamento professionale e la protezione della salute (ai sensi del Contratto collettivo di lavoro concernente il perfezionamento professionale e la protezione della salute per il mestiere del falegname, articoli 10 e 11). qualora entrambi i CCL siano stati dichiarati di obbligatorietà generale, il contributo complessivo viene riscosso in base all'articolo 48, capoverso 1, colonna B. Se è stato dichiarato di obbligatorietà generale solo il presente CCL, il contributo è riscosso in base all'articolo 48, capoverso 1, colonna A.

<sup>3</sup> I contributi dovuti devono essere versati dal datore di lavoro alla Commissione professionale paritetica centrale entro 30 giorni dalla fatturazione.

<sup>4</sup> La CPC fattura al datore di lavoro i contributi dovuti dai lavoratori. Il datore di lavoro detrae dal salario del lavoratore l'importo del contributo dovuto da quest'ultimo e lo versa alla Commissione professionale paritetica centrale. Come certificato il lavoratore riceverà una tessera professionale che vale anche come ricevuta.

<sup>5</sup> Ogni azienda assoggettata al Contratto collettivo di lavoro deve trasmettere alla Commissione professionale paritetica centrale un elenco con i nominativi dei lavoratori occupati e assoggettati al Contratto collettivo di lavoro (indicando numero AVS, funzione e indirizzo di ogni lavoratore). L'elenco dei lavoratori deve essere trasmesso, completo della relativa comunicazione, anche qualora i lavoratori siano occupati solo temporaneamente.

<sup>6</sup> Se il datore di lavoro, malgrado due solleciti, trasmette la comunicazione prevista dal capoverso 5, o se non inserisce nell'elenco dei lavoratori un lavoratore assoggettato al Contratto collettivo di lavoro, egli è responsabile nei confronti della Commissione paritetica centrale di tutti i contributi persi, retroattivamente per 5 anni. Inoltre, la CPC può infliggergli una pena convenzionale.

<sup>7</sup> Riguardo ai contributi ai costi di esecuzione versati, non sussiste un diritto di rimborso nei confronti del datore di lavoro. I lavoratori che ritengono di non dover versare il contributo, devono indirizzare le loro richieste di rimborso, motivate per iscritto, alla Commissione professionale paritetica centrale.

**Art. 52** Esecuzione comune

<sup>1</sup> Le associazioni contraenti convengono, ai sensi dell'articolo 357b CO, che è un loro comune diritto far rispettare il Contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati. A tal fine si provvederà all'insediamento di un'associazione, (...) denominata 'Commissione professionale paritetica centrale per il mestiere del falegname'.

<sup>2</sup> La Commissione professionale paritetica centrale, come altresì le Commissioni professionali paritetiche regionali, hanno l'incarico e il diritto di eseguire controlli nelle singole aziende per accertare se viene rispettato il CCL e di addebitare i costi di controllo a quelle aziende che, in base ai controlli effettuati, risultano aver violato le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro. Per il resto fanno stato le disposizioni dell'articolo 57 CCL.

**Art. 57** Commissioni professionali paritetiche

<sup>1</sup> Verrà insediata una Commissione professionale paritetica centrale. (...)

<sup>2</sup> (...) Verranno insediate delle Commissioni professionali paritetiche regionali. (...)

<sup>3</sup> Alla Commissione professionale paritetica centrale (CPC) spettano in modo particolare i seguenti compiti:

- a) Esecuzione di controlli sul rispetto del Contratto collettivo di lavoro nelle aziende e nei cantieri e addebito dei costi di controllo e procedurali, se dal controllo risulta che il datore di lavoro ha violato le disposizioni del CCL;
  - b) Decisione relativa all'assoggettamento di aziende al presente Contratto collettivo di lavoro;
  - c) Sorveglianza delle Commissioni professionali paritetiche regionali (...);
  - d) Sorveglianza dell'attività della «Commissione per la sicurezza e la salute nel settore della falegnameria»;
- (...)
- g) Incasso dei contributi ai costi di esecuzione e dei contributi di perfezionamento professionale;
  - h) Gestione dei contributi ai costi di esecuzione e decisioni relative all'assegnazione dei contributi di perfezionamento professionale;
  - i) Inflizione ed incasso delle pene convenzionali, nonché le eventuali azioni in giudizio corrispondenti a livello di processo civile;
  - j) Decisione sui ricorsi contro le decisioni delle Commissioni professionali paritetiche regionali; restano riservate le decisioni della Commissione professionale del cantone di Basilea Campagna.

<sup>4</sup> Nell'applicazione la CPC ha il potere di collaborare con organi esterni di controllo ed esecuzione (...).

<sup>5</sup> Alle Commissioni professionali paritetiche regionali (CPR), sottostanti alla Commissione paritetica centrale, in nome e per ordine della CPR spettano i seguenti compiti:

- a) Esecuzione di controlli sull'osservanza del Contratto collettivo di lavoro nelle aziende e nei cantieri e addebito dei costi di controllo e procedura, se dal controllo risulta che il datore di lavoro ha violato le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro;
- b) Inflizione e incasso delle pene convenzionali, è riservata la facoltà della rivendicazione da parte della CPC attraverso le vie legali;

- c) Mediazione in caso di divergenze di opinione tra i datori di lavoro e i lavoratori;
- d) Esecuzione di direttive della Commissione professionale paritetica centrale.

<sup>6</sup> I rappresentanti incaricati e autorizzati dalle Commissioni professionali paritetiche regionali hanno il diritto, nei casi in cui la Commissione ha ordinato un controllo, di entrare nelle aziende assoggettate. I titolari delle aziende devono garantire loro l'accesso, presentare la documentazione necessaria al controllo e fornire le informazioni richieste.

<sup>7</sup> La Commissione professionale paritetica centrale è autorizzata ad imporre, qualora necessario, i suoi diritti per via legale.

**Salari minimi**

Salario minimo	18° anno di età		19° anno di età		1° anno di esperienza (20° anno di età)		2° anno di esperienza (21° anno di età)		3° anno di esperienza (22° anno di età)		4° anno di esperienza (23° anno di età)		Salario minimo (24° anno di età)	
	Fr./ mese	Fr./ ora	Fr./ mese	Fr./ ora	Fr./ mese	Fr./ ora	Fr./ mese	Fr./ ora	Fr./ mese	Fr./ ora	Fr./ mese	Fr./ ora	Fr./ mese	Fr./ ora
<b>Lavoratore qualificato</b>														
Lavoratore qualificato	–	–	–	–	4207	23.40	4407	24.45	4608	25.55	4859	26.95	5111	28.40
Montatore specializzato	–	–	–	–	4458	24.75	4671	25.95	4884	27.10	5151	28.60	5418	30.10
Montatore	–	–	–	–	4332	24.05	4539	25.20	4746	26.35	5006	27.80	5264	29.25
Falegname CFP, lavoratori non specializzati con perfezionamento professionale	3664	20.35	3664	20.35	3664	20.35	3791	21.05	3959	22.00	4128	22.90	4296	23.85
Addetto alla pianificazione	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	5521	30.65
<b>Lavoratore non qualificato</b>														
Montatore ausiliario	3700	20.55	3700	20.55	3700	20.55	3926	21.80	4151	23.05	4378	24.30	4603	25.60
Lavoratore ausiliario	3640	20.20	3640	20.20	3640	20.20	3717	20.65	3794	21.05	3871	21.50	4146	23.05

## **Giorni festivi assoggettati al pagamento di indennità ai sensi dell'articolo 37 capoverso 1 CCL**

### **Canton Argovia**

Distretti di Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg e Zofingen:

Capodanno, San Bertoldo, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale, Santo Stefano.

Distretto di Baden:

- Per il comune di Bergdietikon:

Capodanno, San Bertoldo, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale, Santo Stefano.

- Per gli altri comuni:

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, Corpus Domini, 1° agosto, Natale, Santo Stefano.

Distretto di Bremgarten:

Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano.

Distretti di Laufenburg e Muri:

Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale.

Distretto di Rheinfelden:

- Per i comuni di Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein e Wegstetten: Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale.
- Per i comuni di Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen e Zuzgen: Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Ognissanti, Natale, Santo Stefano.

Distretto di Zurzach:

Capodanno, San Bertoldo, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Ognissanti, Natale, Santo Stefano

Se Natale e Capodanno cadono di venerdì o di lunedì, Santo Stefano e S. Bertoldo saranno considerati giorni feriali.

**Canton Appenzello esterno**

Capodanno, San Bertoldo, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale, Santo Stefano

**Canton Appenzello interno**

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, Corpus Domini, 1° agosto, Natale, Santo Stefano

**Canton Basilea città**

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, 1° maggio, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale, Santo Stefano

**Canton Basilea campagna**

In tutti i distretti, eccetto quello di Laufen:

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, 1° maggio, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale, Santo Stefano.

Nel Distretto di Laufen:

Capodanno, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, Corpus Domini, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale.

**Canton Berna**

Capodanno, S. Bertoldo, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale, Santo Stefano

**Canton Glarona**

Capodanno, Commemorazione della battaglia di Näfels, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, 1° agosto, 1° novembre, Natale, Santo Stefano.

**Canton Grigioni**

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale, Santo Stefano e un giorno festivo comunale fissato dai relativi cantoni.

**Canton Lucerna**

Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Ognissanti, Assunzione, Natale, Santo Stefano.

**Canton Nidvaldo**

Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano.

**Canton Obvaldo**

Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Assunzione, S. Nicolao, Ognissanti, Natale, Santo Stefano.

**Canton Sciaffusa**

Capodanno, S. Bertoldo, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale, Santo Stefano.

**Canton Svitto**

Capodanno, S. Giuseppe, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale.

**Canton Soletta**

Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano.

Distretto di Bucheggberg:

Capodanno, San Bertoldo, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale.

**Canton San Gallo**

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, 1° novembre, Natale, Santo Stefano.

**Canton Ticino**

Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano.

**Canton Turgovia**

Capodanno, San Bertoldo, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale, Santo Stefano.

**Canton Uri**

Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale.

**Canton Zugo**

Capodanno, Venerdì Santo, Ascensione, Corpus Domini, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale.

**Canton Zurigo**

Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, 1° maggio, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale, Santo Stefano.

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

Sono considerati capi progettisti i collaboratori in possesso imperativamente

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