



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

Proroga e modifica del 10 ottobre 2017

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

La validità dei decreti del Consiglio federale del 25 aprile 2013, del 6 marzo 2013, del 18 agosto 2015 e del 13 settembre 2016¹ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per il settore delle costruzioni in legno, è prorogata fino al 31 dicembre 2020.

II

Il decreto del Consiglio federale del 25 aprile 2013 menzionato alla cifra I e inoltre modificato come segue (modifica del campo d'applicazione):

Art. 2 cpv. 4

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, maestri carpentieri, impiegati di commercio AFC, il rimanente personale commerciale, stagisti in formazione e scolari, studenti e altri collaboratori con un impiego di breve durata (collaboratori nell'ambito di una riqualifica o di un riorientamento professionale).

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). Gli ingegneri del legno e il personale di pulizia non sono assoggettati.

¹ FF 2013 2629, 2014 2395, 2015 5649, 2016 7137

III

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro per il settore delle costruzioni in legno, allegato ai decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra I, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Art. 4 cpv. 3 e 4 Riconoscimento dei diplomi professionali e di formazione

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

⁴ *Abrogato*

Art. 7 cpv. 3 Fine del rapporto di lavoro

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, al massimo però per una durata di 730 giorni (il versamento dell'indennità giornaliera di malattia è regolato dall'art. 37).

Art. 8 cpv. 8 Obblighi generali dei datori di lavoro

⁸ *Conciliabilità degli obblighi professionali e familiari*: su richiesta del collaboratore si discuteranno le possibilità di un grado di occupazione ridotto o di congedi parentali non remunerati. Sia i collaboratori sia i datori di lavoro prenderanno in considerazione le possibilità e le esigenze dell'altra parte. I datori di lavoro sono consapevoli dell'importanza della conciliabilità degli obblighi familiari e professionali e ne tengono conto nelle loro decisioni.

Art. 9 cpv. 6 e 9 Obblighi generali per i collaboratori

⁶ *Lavoro professionale per conto di terzi*: 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 delle costruzioni in legno.

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 per 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. 12 cpv. 4 e 6

Orario di lavoro normale

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.

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 a un supplemento salariale di CHF 500.00 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 decadono.

Art. 14 cpv. 4,5 e 8 Ferie, riduzione delle ferie, lavoro durante le ferie

⁴ *Riduzione delle ferie dovuta a involontario impedimento al lavoro*: se in seguito a malattia, infortunio, adempimento di obblighi legali o esercizio di un pubblico ufficio l'impedimento involontario alla prestazione di lavoro da parte dei collaboratori nel corso dell'anno civile supera il mese, il datore di lavoro può ridurre le ferie di un dodicesimo per ogni ulteriore mese di impedimento.

⁵ *Abrogato*

⁸ *Pagamento effettivo di giorni di ferie per collaboratori remunerati con salario orario*: qualora ai collaboratori impiegati con salario orario le ferie non venissero calcolate come maggiorazione salariale secondo l'articolo 14 capoverso 2, ma venissero effettivamente pagate, per ogni giorno di ferie dovranno essere conteggiate 8.4 ore o il tempo di lavoro normale previsto nel calendario dell'orario di lavoro annuo per il giorno in questione.

Art. 15 cpv. 2 Definizione del periodo delle ferie, fruizione

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.

Art. 16 cpv. 1-3

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.

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).

³ *Numero di giorni festivi e giorni di riposo per anno*: vengono retribuiti al massimo 9 giorni festivi o giorni di riposo all'anno, se cadono durante un giorno feriale. L'elenco dei giorni festivi retribuiti per Cantone e/o per regione è riportato nell'appendice 5. Per i collaboratori remunerati a ore il calcolo si basa sull'appendice 8.

Art. 17 cpv. 1,5,7,8 e 10 Flessibilità dell'orario di lavoro: ore flessibili

¹ *Flessibilità mediante ore flessibili*: le ore flessibili non sottostanno al pagamento di supplemento e consentono di scostarsi in positivo e in negativo dall'orario di lavoro normale previsto nel calendario dell'orario di lavoro, (...).

⁵ *Numero di ore flessibili al mese non soggette a supplemento*: 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 nell'intero arco dell'anno non devono essere più di 10 ore al mese. Per i collaboratori che lavorano a tempo parziale, le ore flessibili ammesse di 20 o 10 ore per mese sono calcolate pro rata in funzione del grado di occupazione.

⁷ *Aumento temporaneo delle ore flessibili*: Se la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) approva la richiesta di aumento della flessibilità dell'orario lavorativo ai sensi dell'articolo 17 capoverso 6, 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, 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. 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 flessibili positive o le 50 ore flessibili negative. Per i volumi occupazionali ridotti, i saldi massimi autorizzati di ore flessibili si riducono in funzione del grado di occupazione pattuito. Se il saldo massimo di ore flessibili accumulate è superato, si vengono a creare ore supplementari soggette a pagamento di supplemento ai sensi dell'articolo 18 capoverso 3 CCL.

¹⁰ *Assenze*: le assenze sono conteggiate con il tempo di lavoro normale previsto per il giorno in questione nel calendario dell'orario di lavoro annuo oppure con 8.4 ore, a prescindere dalla loro natura.

Art. 18 cpv. 2,3 e 7 Compensazione delle ore flessibili

² *Rimborso delle ore flessibili*: le ore flessibili possono essere compensate mediante retribuzione salariale, a condizione che ciò avvenga per tutta l'impresa, sulla base di un reciproco accordo fra datore di lavoro e collaboratori sottostanti al CCL e comunque una sola volta nell'arco di un anno civile. Il pagamento deve avvenire con conteggio scritto (p.es. con il conteggio salariale mensile) in data definibile a propria discrezione, una sola volta in un anno civile per la fine del mese. Fra un pagamento e l'altro deve figurare un intervallo di almeno sei mesi. 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; in questo caso, per contro, le detrazioni salariali per saldi negativi di giorni di ferie o di ore flessibili non sono consentite.

³ *Superamento del saldo delle ore flessibili*: le ore che superano il saldo massimo di ore flessibili mensili o assolute di cui all'articolo 17 capoversi 5 o 8 sono considerate ore supplementari. Le ore supplementari create in superamento del saldo massimo assoluto di ore flessibili ammesse ai sensi dell'articolo 17 capoverso 8, sono da compensare con una maggiorazione di tempo del 25 per cento nel mese successivo a quello in cui sono state generate. Le ore supplementari create in superamento del saldo massimo mensile di ore flessibili ammesse ai sensi dell'articolo 17 capoverso 5 sono da compensare nel mese successivo a quello in cui sono state generate, ma comunque al più tardi entro 14 settimane con un supplemento di tempo pari al 25 per cento. A titolo eccezionale e di comune accordo, datore di lavoro e collaboratore possono pattuire di compensare le ore supplementari mediante pagamento con un supplemento del 25 per cento.

⁷ *Interruzioni del lavoro richieste dal collaboratore*: su richiesta motivata del collaboratore e nel rispetto 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 motivati e limitati a un determinato periodo, nonché 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 della settimana lavorativa. ...

Art. 23 Lavoro a turni

¹ *Impostazione del lavoro a turni*: il lavoro a turni deve essere definito d'intesa con i collaboratori. I modelli aziendali di lavoro a turni devono essere notificati alla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL), la quale se necessario si riserva il diritto di verificarli.

² *Supplementi per il lavoro a turni*: la legge sul lavoro e le rispettive ordinanze per il lavoro a turni prevedono disposizioni specifiche (p.es. relative alla durata massima del turno, lavoro notturno). ... Le ore lavorate nei turni devono essere registrate con un supplemento di tempo del 5 per cento. Le ore flessibili nei periodi di lavoro a turni sono definite confrontando i tempi di lavoro normali per i singoli giorni previsti nel calendario di orario lavorativo annuo con le ore di lavoro registrate, compresi eventuali supplementi. Se un turno cade del tutto o parzialmente nella fase di tempo lavorativo notturno, alle ore prestate durante l'orario notturno, in caso di lavoro notturno temporaneo deve essere accordato anche un supplemento di salario pari al 25 per cento. In caso di lavoro notturno regolare o periodico, alle ore prestate durante l'orario notturno va aggiunta una maggiorazione di tempo del 10 per cento.

³ *Abrogato*

Art. 25 cpv. 1, 5–7 Il sistema salariale

¹ *Definizione*: il sistema salariale del CCL Costruzioni 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 e maestri carpentieri.

⁵ *Stagisti in formazione*: il sistema salariale secondo gli articoli 26–30 non si applica agli stagisti in formazione ai sensi dell'appendice 11 CCL. I rapporti di impiego con gli stagisti hanno obbligatoriamente un carattere formativo e sono limitati a un anno. Il salario per gli stagisti in formazione può essere concordato 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 nel ramo o nella funzione nonché collaboratori in riconversione o riorientamento professionale che vengono impiegati per al massimo tre mesi all'anno, non sono assoggettati al sistema salariale ai sensi degli articoli 26–30. Il salario per questi collaboratori può essere concordato fra il datore di lavoro e il collaboratore in un accordo scritto individuale.

⁷ *Stage di tecnici falegnami*: per i tecnici con diploma ma senza un'esperienza pratica di almeno sei anni (apprendistato incluso) nella funzione di carpentiere AFC o senza titolo professionale estero equipollente ed esperienza pratica, per il primo anno dopo il diploma in vista di un'integrazione professionale, datore di lavoro e collaboratore possono concordare liberamente un salario adeguato. Il collaboratore sarà sostenuto individualmente durante questo anno di avviamento. Passato l'anno, il collaboratore sarà classificato nella funzione di tecnico SSS con zero anni di esperienza.

Art. 26 cpv. 4 e 5 Parti integranti del salario minimo

⁴ *Perfezionamento*: la parte di salario legata al perfezionamento professionale tiene conto degli iter di formazione per quadri riconosciuti dal settore, a condizione che siano stati superati con successo gli esami previsti dalle associazioni di categoria o gli esami professionali federali.

⁵ *Calcolo degli anni di esperienza*: la parte di salario legata all'esperienza 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 o dopo aver seguito successivamente una formazione 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. 31 cpv. 1 Diritto alla tredicesima mensilità e norme per il pagamento

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

Art. 32 cpv. 1,2 e 4 Salario in caso di impedimento alle prestazioni lavorative: assenze brevi

¹ *Equiparazioni*: nel capoverso 2 ai coniugi sono equiparati i conviventi, ai genitori naturali i genitori putativi, adottivi o affidatari e ai figli naturali i figli putativi, i figli adottivi o i figli in affidamento.

² Ai collaboratori vengono retribuite le seguenti assenze brevi:

- | | |
|--|----------|
| – proprio matrimonio: | giorni 2 |
| – nascita di un figlio (congedo di paternità): | giorni 4 |
| – 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: | 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.

⁴ *Computo delle assenze brevi*: le assenze brevi e le assenze ai sensi del capoverso 3 vengono computate con 8.4 ore al giorno oppure con il tempo di lavoro normale predefinito nel calendario di lavoro per questo giorno.

Art. 33 cpv. 1–3 e 5 Impedimento alla prestazione lavorativa per
adempiimento di obblighi legali

¹ *Scuola reclute, incl. formazione di base in ferma continuata, formazione di base protezione civile*: durante i periodi di scuola reclute nonché di formazione di base del servizio di protezione civile, dopo la conclusione della formazione di base ai sensi del capoverso 2 i collaboratori hanno diritto alle seguenti remunerazioni (riferite al salario lordo):

– celibi	50 %
– coniugati o celibi con persone a carico	80 %

Se il collaboratore ha prestato servizio militare in ferma continuata o se dalla scuola reclute passa a un servizio di avanzamento (p.es. scuola per sottoufficiali), le remunerazioni che gli spettano sono calcolate conformemente al capoverso 2 dopo la conclusione della sua formazione.

² *Altri servizi militari, di protezione civile o civili obbligatori*: durante gli altri servizi militari, di reclutamento, di protezione civile o civili obbligatori in tempi di pace non citati nel capoverso 1, i collaboratori hanno diritto alle seguenti remunerazioni (riferite al salario lordo):

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 %

³ *Abrogato*

⁵ *Calcolo della perdita di salario*: le assenze di cui al presente articolo sono calcolate sulla base di 8.4 ore al giorno o del tempo di lavoro normale previsto nel calendario dell'orario lavorativo annuo per il giorno in questione.

Art. 36 Indennità di buonuscita

Abrogato

Art. 37 cpv. 3 e 13 Assicurazioni sociali: assicurazione d'indennità giornaliera per malattia

³ *Prestazioni assicurative*: l'assicurazione garantisce le seguenti prestazioni minime: 80 per cento del salario lordo, 730 indennità giornaliere, 180 indennità giornaliere per pensionati AVS fino al compimento del 70° anno di età. Queste prestazioni devono essere fornite anche se il rapporto di lavoro viene interrotto prima della fine della malattia. Le indennità giornaliere 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 per cento tra il datore di lavoro e i collaboratori.

¹³ *Detrazione delle ore anziché detrazione salariale*: al posto di una detrazione salariale, in caso di assenza per malattia o infortunio durante il periodo di sospensione delle prestazioni assicurative è possibile una compensazione integrale con le ore flessibili, versando il salario intero. La compensazione presuppone l'accordo del collaboratore. Nella misura del possibile, le ore negative devono essere evitate.

Art. 39 Previdenza professionale

Abrogato

Art. 40 Assicurazione maternità

Abrogato

Art. 43 cpv. 1 e 2 La Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno

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

² *Provvedimenti*: per raggiungere questo scopo la CPNCL adotta tutti i provvedimenti necessari. In particolare è autorizzata a effettuare i controlli necessari nei confronti degli assoggettati al contratto e di avviare procedure di esecuzione a proprio nome per le parti contrattuali, nonché condurre procedure civili, amministrative e penali.

Art. 46 cpv. 2 e 4 Consulenza per i collaboratori

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

⁴ *Costi*: le spese per la consulenza legale dei collaboratori sono a carico del fondo di applicazione e di formazione.

Art. 47 cpv. 1, 5–7 Controlli aziendali predisposti

¹ *Predisposizione di verifiche aziendali*: la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) può disporre e attuare verifiche aziendali.

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 e di formazione. 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 all'indennizzo delle spese aziendali sostenute a seguito delle verifiche aziendali ordinate.

⁶ *Obbligo di partecipazione*: l'azienda sottoposta alla verifica deve mettere a disposizione degli ispettori tutti i documenti originali o in copia necessari per la regolare esecuzione del controllo.

⁷ *Servizi di consulenza*: il datore di lavoro ha diritto a una consulenza legale gratuita in materia di diritto del lavoro. I costi della consulenza legale sono a carico del fondo di applicazione e di formazione.

Art. 48 cpv. 1–3 Controllo dei cantieri

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

² *Istanza di controllo*: i controlli dei cantieri 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 e di formazione. Nel caso in cui si riscontrano violazioni del contratto, i costi sostenuti per il controllo sono a carico dell'impresa. Le imprese non hanno diritto all'indennizzo delle spese aziendali sostenute a seguito di questi controlli.

Art. 50 Pene convenzionali

Definizione delle sanzioni: qualora venissero riscontrate violazioni, il comitato della Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) decide in merito alle sanzioni da applicare ai sensi dell'appendice 9. Le sanzioni possono essere pronunciate anche quando un'azienda assoggettata al CCL viola gli obblighi di partecipazione o rifiuta di sottoporsi alla verifica ordinata secondo le normative vigenti.

Art. 51 Riscossione del contributo per i costi di applicazione e di formazione

¹ *Fatturazione*: la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) emette una fattura per i contributi dovuti da parte dei datori di lavoro e dei collaboratori. Il datore di lavoro deve detrarre il contributo del collaboratore dal suo salario e versarlo alla CPNCL. Il collaboratore ha il diritto di ricevere una volta all'anno un certificato che attesta la detrazione dei contributi.

² *Notifica collaboratori e salari*: nell'ambito dell'autodichiarazione delle imprese assoggettate al CCL, la CPNCL è autorizzata a esigere ogni anno dalle imprese tutti i fattori indicativi per lo stipendio e tutti gli indirizzi dei collaboratori assoggettati al CCL. La dichiarazione va inviata anche se sono impiegati solo collaboratori interinali. In questo caso va aggiunta un'apposita nota. Inoltre, entro il 28 febbraio, ma al più tardi entro 30 giorni dalla data di ricezione, ogni impresa assoggettata al CCL deve spedire il conteggio definitivo SUVA, relativo all'anno appena trascorso, per tutti i collaboratori assoggettati al CCL Costruzioni 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 (CPNCL) 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 e di formazione 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 *Eccedenza*: un'eventuale eccedenza del contributo dei costi di applicazione e di formazione può essere utilizzata, anche una volta esaurita la validità della dichiarazione di obbligatorietà generale, solo come accantonamento per scopi sociali e generali dell'ordine professionale del settore delle costruzioni in legno.

Art. 53, 3 e 4 Fondo di applicazione e di formazione: principi per il finanziamento

³ *Fondo di applicazione e di formazione*: per la copertura dei costi di applicazione e di formazione, la Commissione Paritetica Costruttori in Legno (CPNCL) dispone di un fondo di applicazione e di formazione. ...

⁴ *Base per il calcolo dei contributi*: per le aziende con sede in Svizzera registrate come sottostanti al CCL Costruzioni in legno e per i loro collaboratori, i contributi da versare al fondo di applicazione e di formazione vengono calcolati sulla base dell'importo salariale soggetto alla detrazione SUVA e sono pari allo 0.6 per cento per i datori di lavoro e allo 0.6 per cento per i collaboratori. Per le aziende estere 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'1.0 per cento, con un minimo di CHF 20.00 per ogni mese civile iniziato.

Appendice 1

(Il resto dell'appendice rimane invariato)

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	758.–											
Apprendista carpentiere: 2° anno di apprendistato	990.–											
Apprendista carpentiere: 3° anno di apprendistato	1344.–											
Apprendista carpentiere: 4° anno di apprendistato	1717.–											
Apprendista addetto/addetta alla lavorazione del legno : 1° anno di apprendistato	707.–											
Apprendista addetto/addetta alla lavorazione del legno : 2° anno di apprendistato	909.–											
Aiuto carpentiere	3890.–	4153.–	4284.–	4415.–	4503.–	4592.–	4680.–	4743.–	4810.–	4875.–	4939.–	
Addetto/Addetta alla lavorazione del legno CFP	3535.–	3743.–	3949.–	4156.–	4362.–	4592.–	4680.–	4743.–	4810.–	4875.–	4939.–	
Carpentiere AFC	4435.–	4698.–	4829.–	4960.–	5048.–	5136.–	5225.–	5291.–	5355.–	5421.–	5486.–	
Caposquadra: senza perfezionamento professionale	4888.–	5149.–	5282.–	5413.–	5501.–	5590.–	5677.–	5741.–	5808.–	5872.–	5937.–	

	Anni di esperienza nella funzione (art. 26 cpv. 5 CCL)										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	da 10 in poi
Caposquadra: con perfezionamento professionale	5203.-	5465.-	5597.-	5727.-	5816.-	5904.-	5992.-	6056.-	6122.-	6186.-	6252.-
Capo carpentiere: senza perfezionamento professionale	5553.-	5817.-	5947.-	6079.-	6167.-	6255.-	6343.-	6409.-	6474.-	6538.-	6604.-
Capo carpentiere: con perfezionamento professionale	5869.-	6131.-	6262.-	6393.-	6482.-	6570.-	6658.-	6724.-	6788.-	6854.-	6918.-
Tecnico del legno SSS	6200.-	6462.-	6593.-	6725.-	6813.-	6901.-	6989.-	7054.-	7119.-	7184.-	7250.-
Maestro carpentiere	6656.-	6918.-	7050.-	7181.-	7269.-	7357.-	7446.-	7511.-	7575.-	7642.-	7706.-
Impiegata/-o di commercio AFC	4163.-										
Personale del settore commerciale	3939.-										

Appendice 2

(Il resto dell'appendice rimane invariato)

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	758.–											
Apprendista carpentiere: 2° anno di apprendistato	990.–											
Apprendista carpentiere: 3° anno di apprendistato	1344.–											
Apprendista carpentiere: 4° anno di apprendistato	1717.–											
Apprendista addetto/addetta alla lavorazione del legno : 1° anno di apprendistato	707.–											
Apprendista addetto/addetta alla lavorazione del legno : 2° anno di apprendistato	909.–											
Aiuto carpentiere	3620.–	3883.–	4014.–	4145.–	4233.–	4322.–	4410.–	4473.–	4540.–	4605.–	4669.–	
Addetto/Addetta alla lavorazione del legno CFP	3265.–	3473.–	3679.–	3886.–	4092.–	4322.–	4410.–	4473.–	4540.–	4605.–	4669.–	
Carpentiere AFC	4120.–	4383.–	4514.–	4645.–	4733.–	4821.–	4910.–	4976.–	5040.–	5106.–	5171.–	
Caposquadra: senza perfezionamento professionale	4528.–	4789.–	4922.–	5053.–	5141.–	5230.–	5317.–	5381.–	5448.–	5512.–	5577.–	

Caposquadra: con perfezionamento professionale	4843.-	5105.-	5237.-	5367.-	5456.-	5544.-	5632.-	5696.-	5762.-	5826.-	5892.-
Capo carpentiere: senza perfezionamento professionale	5153.-	5417.-	5547.-	5679.-	5767.-	5855.-	5943.-	6009.-	6074.-	6138.-	6204.-
Capo carpentiere: con perfezionamento professionale	5469.-	5731.-	5862.-	5993.-	6082.-	6170.-	6258.-	6324.-	6388.-	6454.-	6518.-
Tecnico del legno SSS	5780.-	6042.-	6173.-	6305.-	6393.-	6481.-	6569.-	6634.-	6699.-	6764.-	6830.-
Maestro carpentiere	6196.-	6458.-	6590.-	6721.-	6809.-	6897.-	6986.-	7051.-	7115.-	7182.-	7246.-
Impiegata/-o di commercio AFC	4163.-										
Personale del settore commerciale	3939.-										

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	–
Apprendista carpentiere: 4° anno di apprendistato	–
Aiuto carpentiere	270.–
Addetto / Addetta alla lavorazione del legno CFP	270.–
Carpentiere AFC	315.–
Caposquadra	360.–
Capo carpentiere	400.–
Tecnico del legno SSS	420.–
Maestro carpentiere	460.–
Personale del settore commerciale	–

Appendice 5

Tabella dei giorni festivi retribuiti

Glarona

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

(Il resto della tabella rimane invariato)

Appendice 7

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

Abrogata

Appendice 8

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

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

1. *invariato*
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 capoversi 2 e 3, non è dovuta nessuna indennità per ferie.

Appendice 9

Calcolo dei costi e delle pene convenzionali

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

³ L'importo si calcola cumulativamente secondo i criteri seguenti:

1. Entità delle prestazioni in denaro che i datori di lavoro non hanno corrisposto ai collaboratori.
2. Violazione delle disposizioni contrattuali che non riguardano prestazioni in denaro, ma in particolare il divieto del lavoro nero.
3. Violazione occasionale o ripetuta, gravità della violazione di singole disposizioni del CCL.
4. Recidività in caso di violazioni 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 minore gravità, il comitato della CPNCL ha facoltà di pronunciare un'ammonizione e di desistere dall'infliggere una sanzione.

(Cpv. 1, 4-6 invariato)

Appendice 11

Categorie di collaboratori

Categorie di collaboratori:	Definizione:
Apprendista carpentiere AFC	Apprendista ai sensi della legge sulla formazione professionale che segue un apprendistato di carpentiere
Apprendista addetto alla lavorazione del legno CFP	Apprendista ai sensi della legge sulla formazione professionale che segue un apprendistato di addetto alla lavorazione del legno CFP
Aiuto carpentiere	Collaboratore senza diploma di apprendistato o con un diploma di apprendistato di un altro ramo, che non rientra in nessuna delle categorie superiori
Addetto alla lavorazione del legno CFP	Collaboratore che ha completato una formazione empirica di due anni o un apprendistato CFP (certificato federale di formazione pratica), che non rientra in nessuna delle categorie superiori
Carpentiere AFC	Collaboratore che ha completato un apprendistato di tre o quattro anni, che non rientra in nessuna delle categorie superiori
Caposquadra senza perfezionamento professionale	Collaboratore senza perfezionamento professionale, che esercita la funzione di caposquadra e non rientra in nessuna delle categorie superiori
Caposquadra con perfezionamento professionale	Collaboratore che ha superato l'esame dell'associazione, esercita la funzione di caposquadra e non rientra in nessuna delle categorie superiori
Capo carpentiere senza perfezionamento professionale	Collaboratore senza perfezionamento professionale, che esercita la funzione di capo carpentiere e non rientra in nessuna delle categorie superiori
Capo carpentiere con perfezionamento professionale	Collaboratore che ha superato l'esame professionale federale e non rientra in nessuna delle categorie superiori

Categorie di collaboratori:	Definizione:
Tecnico del legno SSS	Collaboratore con un titolo di perfezionamento professionale, che non rientra in nessuna delle categorie superiori
Maestro carpentiere	Collaboratore con un titolo di perfezionamento professionale, che non rientra in nessuna delle categorie superiori
Impiegato di commercio AFC	Collaboratore che ha completato un apprendistato di tre anni
Altro personale commerciale	Collaboratore in ambito commerciale con o senza un diploma di apprendistato di un altro ramo
Stagista in formazione	Stagista che deve svolgere uno stage in vista o al termine di un perfezionamento professionale
Collaboratore con un impiego di breve durata	Studente o collaboratore nell'ambito di una riqualifica o di un riorientamento professionale

IV

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2018 e ha effetto sino al 31 dicembre 2020.

10 ottobre 2017

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Doris Leuthard
Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

