Contratto collettivo di lavoro
Costruzione in legno 2013

2013

Il nostro percorso insieme

fianco a fianco, professionalmente, con successo

Il nostro percorso insieme

Il successo comune non è definito soltanto dalle competenze specialistiche e artigianali: queste competenze i clienti le danno per scontate.

La chiave che consente di ottenere un successo duraturo nel settore della costruzione in legno è costituita sia da meccanismi comprensibili della formazione di prezzi e offerte, sia dal comportamento orientato al cliente da parte di tutti e da una cultura di collaborazione costruita su ideali di concertazione tra collaboratori, datori di lavoro, partner di prestazioni e clienti.

Per questa ragione con il nuovo Contratto collettivo di lavoro vogliamo percorrere nuove strade: fianco a fianco, professionalmente, con successo …

Indice

Cultura della collaborazione
I partner sociali 4
Collaborazione a livello di settore 6
Collaborazione nell'impresa 8

§ **A.** Campo di applicazione 10
01. Campo di applicazione territoriale 10
02. Campo di applicazione aziendale 10
03. Campo di applicazione individuale 11
04. Riconoscimento dei diplomi professionali e di fine formazione 11
05. Disposizioni speciali 11

§ **B.** Il rapporto di lavoro 12
06. Inizio del rapporto di lavoro 12
07. Fine del rapporto di lavoro 12
08. Obblighi generali dei datori di lavoro 12
09. Obblighi generali per i collaboratori 12
10. Formazione e perfezionamento professionali 13
11. Legge sulla partecipazione e sulla procedura in caso di cessazione d'attività 13

Orario di lavoro
Introduzione 14

§ **C.** Orario di lavoro 15
12. Orario di lavoro normale 15
13. Impostazione dell'orario di lavoro normale 15
14. Ferie, riduzione delle ferie, lavoro durante le ferie 15
15. Determinazione del periodo di ferie 15
16. Giorni festivi e giorni di riposo 16

§ **D.** Flessibilità dell'orario di lavoro 16
17. Ore flessibili 16
18. Compensazione delle ore flessibili 16
19. Straordinari 17
20. Lavoro part-time 17
21. Lavoro serale e notturno 17
22. Lavoro durante il finesettimana e festivo 17
23. Lavoro a turni 17

Salario
Introduzione 18

§ **E.** Salario 19
24. Basi retributive 19
25. Il sistema salariale 19
26. Parti integranti del salario minimo 19
27. Calcolo del salario minimo 19
28. Premio di produzione variabile 20
29. Adeguamenti del salario minimo 20
30. Adeguamenti del premio di produzione 20
31. Diritto alla tredicesima mensilità e norme per il pagamento 20

§ **F.** Salario in caso di impedimento alla prestazione lavorativa 21
32. Assenze brevi 21
33. Impedimento alla prestazione lavorativa per l'adempimento di obblighi legali 21

§ **G.** Supplementi e complementi salariali 21
34. Spese generali 22
35. Pagamento del salario in caso di decesso 22
36. Indennità di buonuscita 22

§ **H.** Assicurazioni sociali 23
37. Assicurazione d'indennità giornaliera per malattia 23
38. Assicurazione contro gli infortuni 23
39. Previdenza professionale 23
40. Assicurazione maternità 23

Modello di applicazione
I quattro pilastri per l'applicazione del CCL 24
L'organizzazione 26
Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) 28
Fondo per l'applicazione 30

§ **I.** Istanze competenti per lo sviluppo e l'applicazione del CCL 31
41. Istanze per l'aggiornamento del CCL 31
42. Istanze per l'applicazione del CCL 31
43. La CPNCL 31

§ **J.** Il sistema per l'applicazione del CCL Costruzione in legno 31
44. Rilevamento relativo al CCL commissionato dai datori di lavoro (pilastro 1) 31
45. Marchio per le aziende rilevate (pilastro 1) 32
46. Consulenze per i collaboratori (pilastro 2) 32
47. Controlli aziendali predisposti (pilastro 3) 32
48. Controlli dei cantieri e del lavoro nero (pilastro 3) 32
49. Controllo delle società di lavoro interinale (pilastro 3) 32
50. Pene convenzionali (pilastri 1 e 3) 32
51. Riscossione del contributo per i costi di applicazione 32
52. Concretizzazione della cultura imprenditoriale tenor CCL (pilastro 4) 33

§ **K.** Fondo di applicazione 33
53. Principi per il finanziamento 33

§ **L.** Normative per la collaborazione sociale a livello di settore 34
54. Accordi aggiuntivi 34
55. Contratti di affiliazione 34
56. Procedure di mediazione 34
57. Procedure giudiziarie e foro competente 34
58. Cadenza delle trattative 34
59. Entrata in vigore del Contratto collettivo di lavoro costruzione in legno 2007 34
60. Disdetta del CCL 34
61. Disposizioni transitorie 34
62. Clausola relativa alla pace sociale 34

Appendici del CCL

1. Istruzione per la distribuzione omogenea 36
2. Istruzione per la distribuzione individuale 38
3. Modulo per la valutazione dei collaboratori 44
4. Spese generali / formule di conversione per salario e orario di lavoro 44
5. Tabella dei giorni festivi retribuiti 45
6. Modelli di orario di lavoro nel lavoro a turni 46
7. Diritto alto stipendio durante il servizio militare e di protezione civile 47
8. Disposizioni per i collaboratori che, in via eccezionale, sono assunti con salario orario 48
9. Calcolo dei costi e delle pene convenzionali 49
10. Indicazione delle fonti e dei riferimenti 50

Firme 51

Zurigo, Novembre 2012

I partner sociali

Verso un nuovo modo di pensare grazie a delle mete condivise

Insieme siamo disposti ad assumere responsabilità. La fiducia reciproca e i nuovi modelli di collaborazione rendono il nostro agire imperniato su ciò che unisce, non su ciò che separa.

Intendiamo contribuire attivamente alla sicurezza sociale e al benessere di tutti nel settore della costruzione in legno, usando i margini di manovra in modo equilibrato, sia per i datori di lavoro che per i collaboratori e applicando condizioni di impiego orientate verso plusvalori comuni. Per raggiungere i nostri obiettivi facciamo capo a sistemi di gestione comuni e a un accompagnamento neutrale e scientifico delle imprese operanti nel settore della costruzione in legno.

Holzbau Schweiz (Associazione svizzera costruttori in legno)

Quale organizzazione portavoce dei datori di lavoro del settore della costruzione in legno rappresentiamo circa 1000 imprese nella Svizzera tedesca e in Ticino e a livello regionale siamo presenti con 29 sezioni.

Vantaggi per i soci

Creiamo vantaggi di mercato per le nostre imprese partecipanti,focalizzando le nostre azioni sul potenziamento della competitività e delle condizioni quadro per i partecipanti. Holzbau Schweiz funziona come centro di servizi e di competenze per il settore.

Campi d'azione

- Formazione e perfezionamento
- Economia aziendale e direzione
- Tecnica e ambiente
- Sicurezza sociale e sicurezza sul lavoro
- Assistenza giuridica
- Politica di settore
- Comunicazione
- Rimborso di contributi professionali

Contatto

Holzbau Schweiz
Tel. 044 253 63 93
www.holzbau-schweiz.ch
info@holzbau-schweiz.ch

Syna

Quale secondo maggior sindacato della Svizzera offriamo ai nostri membri un'ampia gamma di servizi. Fungiamo inoltre quale centro di competenze per questioni relative al mondo del lavoro, quali interlocutori e negoziatori per i datori di lavoro e le autorità.

Vantaggi per i soci

Syna rappresenta gli interessi di collaboratori e disoccupati nei confronti dello Stato, dell'imprenditoria e della società. Il nostro obiettivo è di contribuire alla definizione di una politica economica e sociale in favore dei collaboratori.

Campi d'azione

- Consulenza in questioni professionali
- Assistenza legale
- Negoziazione di contratti collettivi di lavoro
- Contributi per la formazione permanente
- Premi di fine tirocinio
- Assistenza sociale
- Rivista SYNA
- Cassa di disoccupazione
- Rimborso di contributi professionali

Contatto

Sidacato SYNA
Tel. 0848 848 868
www.syna.ch
info@syna.ch

Unia

Quale maggior sindacato della Svizzera, Unia, grazie a circa 100 segreterie regionali, offre un'ampia assistenza ai suoi ben 200 000 soci. Unia gestisce la cassa di disoccupazione più grande della Svizzera e segue ben 500 contratti collettivi di lavoro, che regolano le condizioni lavorative di circa un milione di persone in tutti i settori.

Vantaggi per i soci

Unia si impegna per la salvaguardia degli interessi di tutti i collaboratori, ai quali offre tutela e vantaggi pratici. Con loro Unia si batte per condizioni di lavoro migliori e più opportunità esistenziali per tutti.

Campi d'azione

- Tutela giuridica completa e consulenza
- Offerte gratuite di perfezionamento professionale
- Informazioni sicure grazie alla rivista work
- Tutela in caso di disoccupazione
- Partecipazione durante le trattative per il CCL
- Indennità di sciopero
- Rimborso di contributi professionali

Contatto

Sidacato Unia
Tel. 044 295 15 15
www.unia.ch
info@unia.ch

Quadri dell'edilizia svizzera

In qualità di organizzazione professionale rappresentiamo circa 4500 quadri di tutta la Svizzera. Tra i soci di Quadri dell'edilizia svizzera annoveriamo capocarpentieri, capocantieri, direttori dei lavori, capomastri, quadri tecnici e quadri della progettazione, ingegneri.

Vantaggi per i soci

I nostri soci possono beneficiare di una gamma ragguardevole di servizi, oltre che di una preziosa rete di informazioni e di relazioni.

Campi d'azione

- Contratti e salari
- Assistenza e tutela giuridiche
- Formazione e perfezionamento
- Rivista specializzata BAUKADER (Quadri dell'edilizia)
- Assistenza in caso di emergenza e in altri casi
- Offerte speciali (previdenza sanitaria, assicurazioni di cose, assicurazioni private di responsabilità civile, assicurazione di protezione giuridica, trasporto pubblico, buoni sconto)
- Rimborso di contributi professionali

Contatto

Quadri dell'edilizia svizzera
Tel. 062 205 55 00
www.baukader.ch
info@baukader.ch

SIC Svizzera

Quale organizzazione degli impiegati di commercio rappresentiamo circa 55 000 soci attivi in diversi settori (industria meccanica, commercio, banche, assicurazioni) in tutta la Svizzera.

Vantaggi per i soci

I soci di SIC Svizzera possono contare su un partner forte che contribuisce a mantenerli professionalmente aggiornati, ne rappresenta gli interessi e ne difende i diritti sul posto di lavoro.

Campi d'azione

Formazione e perfezionamento

- Negoziazione di buone condizioni di lavoro
- Tutela dei diritti degli impiegati
- Parità sul posto di lavoro
- Questioni giovanili
- Informazioni di prima mano
- Agievolazioni presso vari partner: assicurazione malattia, REKA, viaggi, prodotti informatici e eventi culturali
- Rimborso di contributi professionali

Contatto

SIC Svizzera
Tel. 044 283 45 45
www.kvschweiz.ch
angestelltenpolitik@kvschweiz.ch

Collaborazione

dei partner sociali a livello settoriale

La nostra collaborazione sociale, effettiva e concreta, contribuisce in maniera determinante ad uno sviluppo duraturo del settore, delle imprese che ne fanno parte e dei collaboratori.

Optiamo per un nuovo tipo di collaborazione, che consideri in ugual misura gli interessi comuni e quelli individuali. Per concludere accordi che equilibrino gli interessi è necessario un dialogo condotto in modo professionale e una comprensione dei ruoli orientata verso questa definizione di collaborazione sociale.

Linee direttive

I nostri valori – cosa vogliamo raggiungere

Competitività mediante sviluppo e innovazione continui
Ottimizziamo le condizioni imprenditoriali generali favorendo la cultura aziendale, l'incentivazione della formazione e delle competenze, la sicurezza sul lavoro e la salute in relazione con un comportamento responsabile nei confronti dell'ambiente, promovendo così in modo determinante le chance sul mercato e la competitività del settore della costruzione in legno. La promozione delle nozioni professionali degli occupati è la chiave di volta, sia per la capacità di innovazione, sia per la competitività del settore, sia per la qualità dei suoi prodotti e dei suoi servizi. Il potenziamento del sistema formativo e la dichiarazione di disponibilità alla formazione permanente e continua sono quindi gli elementi centrali per lo sviluppo del settore e delle imprese.
Tecnologie ed infrastrutture moderne, congiuntamente ad una garanzia di qualità e di efficienza, contribuiscono al raggiungimento di uno standard elevato nell'ambito della tutela del lavoro, della salute e dell'ambiente e ciò sia nel settore in generale che nell'ambito delle singole imprese. Sicurezza sul lavoro, tutela della salute e protezione dell'ambiente hanno un peso fondamentale nella gestione aziendale e imprenditoriale.

Garantire insieme il benessere sociale
promuovendo una giusta partecipazione dei collaboratori al successo dell'azienda, che sia equilibrata e orientata al rendimento, rinforzando la collaborazione tra collaboratori e datori di lavoro e includendo anche i collaboratori nei processi decisionali dell'azienda, assicuriamo il benessere sociale, la sicurezza sociale e la pace del lavoro nel settore della costruzione in legno. Le parti sociali optano per una gestione trasparente delle imprese, caratterizzata da responsabilità sociale, imperniata su un dialogo aperto, condotto con i collaboratori a scadenze regolari, inteso quale strumento per raggiungere gli obiettivi, favorire lo sviluppo e conseguire il successo dell'impresa. I datori di lavoro si impegnano costantemente a mantenere gli attuali posti di lavoro e a crearne di nuovi.

Promuovere la reciproca fiducia tramite la trasparenza
Insieme ci impegniamo per un sistema che evidenzi in modo trasparente e commisurabile l'evoluzione del successo aziendale, i trend nel settore, la politica sociale e il grado di soddisfazione dei collaboratori. Curiamo questo sistema, poiché ci fornisce le basi e determina alcuni punti fissi per le nostre trattative.

I Presidenti: H. Rupli, Holzbau Schweiz; K. Regotz, Syna; A. Rieger, Unia; G. Fischer, Quadri dell'edilizia Svizzera; M. Fehr, SIC Svizzera

Il nostro atteggiamento: noi collaboriamo così

Plusvalori comuni ottenuti tramite mete condivise
Il nostro pensiero e il nostro modo di agire sono caratterizzati da fiducia reciproca, competenza specialistica di alto livello e comportamento professionale orientato al raggiungimento dell'obiettivo. Lo scambio frequente di comunicazioni, la spinta ad assumere autonomamente responsabilità proprie, la volontà ad impegnarci per obiettivi duraturi costituiscono la base su cui poggia il progresso comune. Perseguiamo la pace del lavoro.

Le nostre prestazioni – cosa offriamo

Un contratto collettivo di lavoro innovativo per l'industria della costruzione in legno
I partner sociali elaborano insieme il Contratto collettivo di lavoro per il settore della costruzione in legno e il Consiglio federale ne dichiara l'obbligatorietà generale per la Svizzera tedesca e il Ticino. Questo Contratto collettivo di lavoro tutela i collaboratori dall'abuso sociale e promuove una concorrenza leale e orientata al successo.

Servizi professionali e coordinati
La collaborazione sociale nel settore, sia in favore dei soci che del pubblico, si concretizza attraverso servizi coordinati e professionali per datori di lavoro e collaboratori relativi alla gestione e all'evoluzione delle risorse umane; si concretizza inoltre nel diritto del lavoro e in studi di tendenza.

Efficiente ottimizzazione del sistema
Il processo di ottimizzazione permanente del sistema viene definito insieme e, se del caso, accompagnato scientificamente, così come avviene presso altre organizzazioni orientate all'apprendimento. Per ottimizzare i sistemi contrattuali vengono prese in considerazione sia le nozioni specifiche derivanti dall'accompagnamento attivo di aziende di riferimento, sia le esperienze maturate in altri settori.

I nostri mezzi – noi ci finanziamo così

Finanziamento solidale del CCL
Le prestazioni dei partner sociali per lo sviluppo e l'aggiornamento del contratto collettivo di lavoro, l'applicazione del contratto, la politica globale del settore e le attività comuni in favore di una cultura d'impresa nell'ambito della costruzione in legno sono: attraverso il fondo di applicazione del CCL tutti i datori di lavoro e i collaboratori soggetti al contratto stesso sostengono i costi in maniera paritaria.

Pagamento individuale dei servizi
I partner sociali regolano da soli il finanziamento di servizi richiesti individualmente. Simili servizi non rientrano nell'ambito della collaborazione sociale.

Eventuali tensioni nell'ambito della collaborazione sociale

I partner sociali sono consapevoli che gli interessi dei datori di lavoro e dei collaboratori in parte divergono, in particolare per quanto riguarda la ripartizione dei plusvalori. Anche la realizzazione della collaborazione sociale ai sensi di queste linee guida può condurre a differenze di opinione o addirittura a conflitti. Queste tensioni costituiscono una sfida fondamentale.

Politica del personale orientata verso il collaboratore	Politica aziendale orientata verso il cliente
Benessere materiale e sociale dei collaboratori	Dinamica della concorrenza internazionale
CCL: ordinamento quadro con condizioni minime	CCL: strumento innovativo per lo sviluppo della cultura d'impresa
Retribuzione equilibrata e sistemi di incentivazione	Retribuzione e sistemi di incentivazione differenziati in base al rendimento
Gestione del proprio tempo per i collaboratori	Flessibilità nell'impiego dei collaboratori
Garanzia di occupazione	Ottimizzazione dei costi
Standardizzazione e normative univoche	Margini aziendali e flessibilità
Soluzioni di compromesso	Soluzioni oggettive

La soluzione dei conflitti e la conciliazione di questi interessi e/o il rapporto costruttivo con questi campi di tensione deve avvenire mediante trattative basate sulla fiducia e portate avanti congiuntamente. Il Contratto collettivo di lavoro è il risultato di una tale conciliazione degli interessi e presenta strumenti che consentono di risolvere per tutta la durata del contratto stesso, pacificamente e nel dialogo le differenze di opinione.
I partner sociali si impegnano, da una parte, a tener conto delle prospettive e delle costrizioni oggettive dell'altro partner e di inserirle quindi nelle proprie considerazioni e, d'altra parte, a sostenere soluzioni per un approccio costruttivo e differenziato di eventuali conflitti.

Collaborazione

nell’impresa

Il successo dell’impresa si basa su una collaborazione leale, su rapporti responsabili e sulla fiducia reciproca tra datori di lavoro e collaboratori.

Imprese: nell’ambito delle imprese promuoviamo una comunicazione aperta, una gestione aziendale orientata alla partecipazione, all’evoluzione permanente dei collaboratori e alla salvaguardia della responsabilità sociale.

Collaboratori: vogliamo condurre i collaboratori a un comportamento lavorativo orientato verso il cliente, a prestazioni orientate al risultato e all’assunzione di corresponsabilità nell’impresa.

Per me collaboratore

**Il mio atteggiamento in qualità di collaboratore:
mi impegno a fondo per il mio team e la mia azienda, do il meglio di me stesso in ogni incarico e contribuisco così alla sicurezza dei posti di lavoro, in un'azienda sana nella quale regnano condizioni operative all'avanguardia.**

In qualità di collaboratore

1. agisco con correttezza, comunico apertamente con gli altri e mi comporto con lealtà nei rapporti interpersonali.
2. fornisco un lavoro di qualità, operando in modo responsabile e nel rispetto dell'ambiente.
3. do sempre il meglio di me stesso per rispondere adeguatamente alle esigenze dei clienti e agli obiettivi aziendali.
4. riconosco l'importanza della pace sociale e mi identifico con gli obiettivi dell'azienda
5. sono pronto a seguire corsi di formazione e di perfezionamento.
6. mi dimostro flessibile e disposto all'apprendimento per raggiungere gli obiettivi aziendali.
7. rispetto i contratti e gli accordi.

Nella mia azienda traggo vantaggio dal fatto che

1. in tutte le fasi operative discutiamo apertamente dei problemi e ci informiamo reciprocamente con sincerità.
2. ricevo una retribuzione adeguata alle prestazioni e ho a disposizione vari modelli flessibili di orario di lavoro.
3. posso approfondire la mia formazione e perfezionarmi.
4. ho voce in capitolo nella messa a punto dei cicli operativi e posso farvi confluire la mia competenza.
5. le disposizioni di sicurezza aziendali rispondono sempre alle normative più recenti e vengono rispettate. Ha priorità assoluta la salute di tutti i collaboratori.

Per me datore di lavoro

**Il mio atteggiamento in qualità di datore di lavoro:
sostengo e promuovo miratamente i collaboratori, mi assumo le mie responsabilità sociali ed accresco così la competitività della mia azienda.**

In qualità di datore di lavoro

1. agisco con correttezza, comunico apertamente con gli altri e mi comporto con lealtà nei rapporti interpersonali.
2. realizzo una cultura aziendale adeguata ai tempi.
3. gestisco l'azienda in maniera orientata al successo, pianifico il lavoro a lungo termine e agisco nel rispetto dell'ambiente.
4. investo nella gestione del personale con giudizi sui collaboratori, accordi sulle prestazioni individuali e retribuzioni adeguate.
5. mi impegno a favore di uno sviluppo mirato e sostenibile dei collaboratori, prendendo a cuore i loro interessi.
6. dirigo i miei collaboratori e l'azienda in funzione di un constante miglioramento.
7. rispetto i contratti e gli accordi.

Quale datore di lavoro traggo vantaggio dal fatto che

1. i miei collaboratori sono ben motivati e orientati al cliente; costituiscono la base dell'elevata soddisfazione dei clienti.
2. posso contare su una elevata qualità e produttività, che promuovo con accordi e incentivi individuali alla performance.
3. ottengo una percentuale di errori molto bassa grazie ad un team di collaboratori responsabili e orientati alla qualità.
4. dispongo di collaboratori attivi, creativi e aperti all'innovazione.
5. realizzo un'elevata efficienza aziendale grazie ad investimenti mirati nella qualità e nella sicurezza dei posti di lavoro. Ha priorità assoluta la salute di tutti i collaboratori.

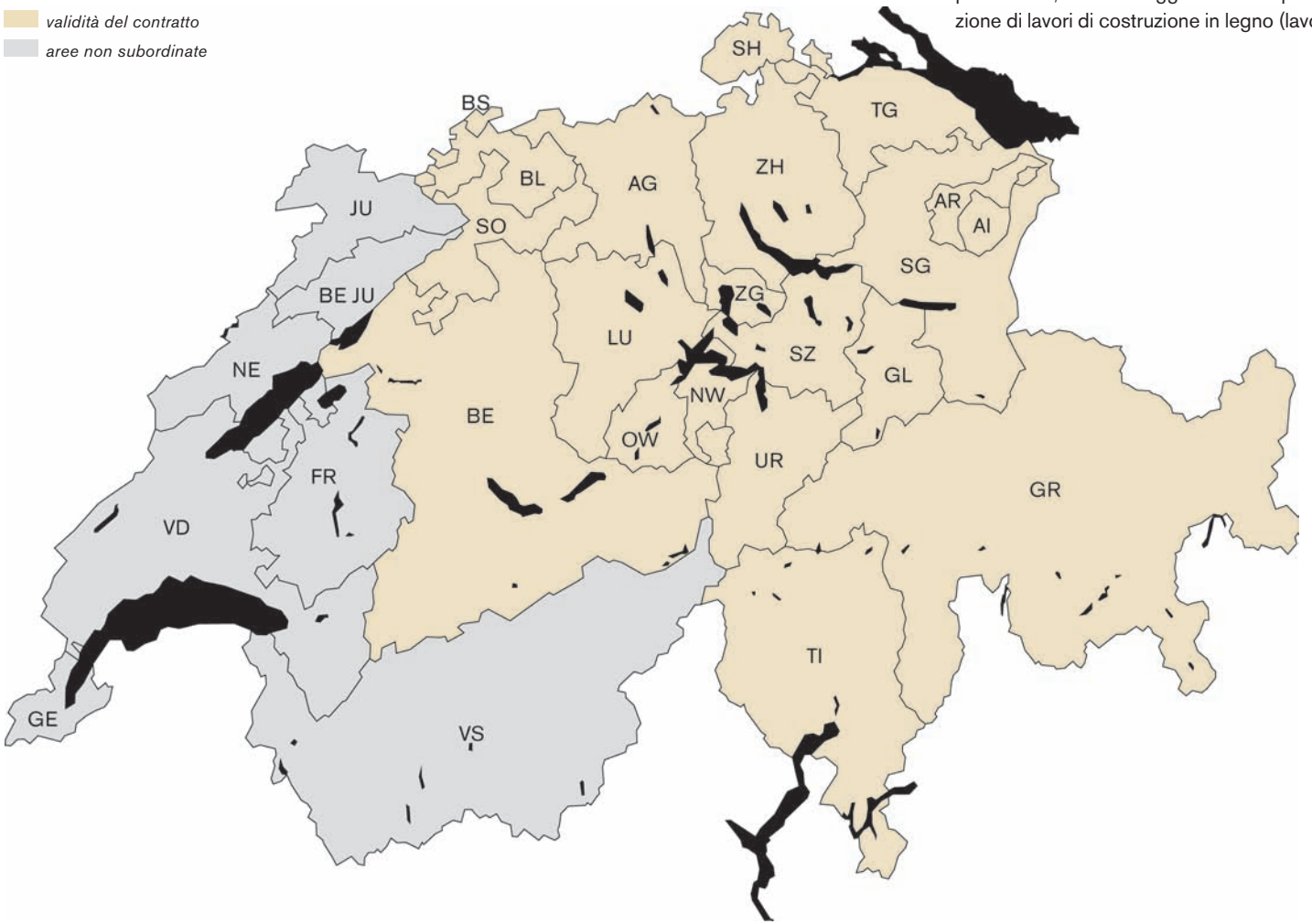
Campo di applicazione

01. Campo d'applicazione territoriale

01a. **Territorio d'applicazione:** il CCL si applica su tutto il territorio svizzero, ad eccezione dei cantoni Friborgo, Vaud, Vallese, Neuchâtel, Ginevra, Giura e Giura bernese.

02. Campo d'applicazione aziendale

02a. **Struttura e attività aziendale:** le disposizioni di carattere obbligatorio generale sono applicabili ai datori di lavoro e ai collaboratori del settore delle costruzioni in legno (ramo carpenteria). Appartengono al settore le imprese di carpenteria, parti di imprese e gruppi di montaggio attivi nella produzione, nel montaggio o nella riparazione di lavori di costruzione in legno (lavori di carpenteria e prefabbricati industriali in legno). Sono incluse le seguenti attività:
- costruzione artigianale di pavimenti, pareti e tetti in legno
- elementi prefabbricati in legno;
- lavorazione artigianale del legname;
- produzione artigianale di strutture portanti in legno;
- produzione artigianale di impianti di isolamento termico in legno;
- produzione artigianale di rivestimenti esterni ed interni in legno;
- produzione artigianale di scale in legno e trattamenti di superfici su strutture portanti e rivestimenti in legno.



02b. **Eccezioni:** le imprese o parti di imprese che eseguono esclusivamente le seguenti prestazioni non rientrano nel campo d'applicazione:
- produzione e/o vendita di legno segato;
- produzione e/o montaggio di doppifondi e pavimenti vuoti;
- produzione e/o posa di pavimenti in legno.

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

02c. **Settori d'impresa con altri CCL:** il CCL Costruzione in legno copre integralmente le parti di impresa affiliate. Fanno eccezioni le parti d'impresa assoggette a un altro contratto collettivo di lavoro con carattere di obbligatorietà generale.

02d. **Non assoggettamento di un settore dell'impresa:** qualora una parte dell'azien-

da non assoggettata ad un altro contratto collettivo di lavoro debba essere esclusa dal campo d'applicazione del CCL Costruzione in legno, deve essere presentata un'istanza scritta alla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL), al fine di ottenere l'autorizzazione.

02e. **Personale interinale:** le aziende di lavoro interinale sottostanno al CCL Costruzione in legno in base all'articolo 20 della LC (Legge sul collocamento) nella misura in cui i loro collaboratori prestano servizio presso imprese operanti nel settore della costruzione in legno.

02f. **Aziende al di fuori del campo d'applicazione territoriale:** per le aziende e i relativi collaboratori con sede all'estero il CCL Costruzione in legno si applica a partire dal primo giorno lavorativo svolto in Svizzera. La base giuridica è costituita dalla Legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera (LDist) e dalla relativa ordinanza (ODist). Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale e relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza, valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera, ma che si trovano al di fuori del campo d'applicazione territoriale definito nel capoverso 1, purché i loro collaboratori svolgano lavori all'interno di questo campo di applicazione.

02g. **Concorrenza tra CCL:** se dei contratti collettivi di lavoro sono in concorrenza tra loro, è la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) a decidere sull'assoggettamento al contratto. Qualora la decisione della CPNCL non porti ad un accordo tra le parti, le controversie vanno definite nell'ambito della procedura civile ordinaria.

03. Campo d'applicazione individuale

03a. **Assoggettamento individuale:** il CCL Costruzione in legno si applica a tutti i collaboratori e le collaboratrici occupati nelle aziende o nelle parti di aziende in conformità all'articolo 2.

03b. **Categorie di collaboratori:** sono assoggettati al CCL i collaboratori occupati nelle imprese o nelle parti di imprese in conformità all'articolo 2, quali apprendisti ai sensi della legge sulla formazione professionale, aiuto carpentieri, addetti alla lavorazione del legno CFP, carpentieri AFC, capisquadra, capi carpentieri, tecnici SSS del legno, ingegneri SUP del legno, maestri carpentieri, personale commerciale, stagisti in formazione e collaboratori con un impiego di breve durata, quali scolari e studenti.

03c. **Suddivisione dei collaboratori in categorie:** la suddivisione dei collaboratori in categorie va fissata in forma scritta nel contratto individuale di lavoro.

03d. **Eccezioni:** sono esclusi dal CCL Costruzione in legno i quadri iscritti nel registro di commercio come dirigenti o come mandatari e i collaboratori che, in virtù delle modalità di assunzione, detengono ampie competenze direttive e decisionali (membri della direzione). Il personale di pulizia non è assoggettato al CCL Costruzione in legno.

04. Riconoscimento dei diplomi professionali e di formazione

04a. **Riconoscimento delle formazioni di base:** i collaboratori in possesso di un attestato federale di capacità (AFC) quale carpentiere hanno diritto al salario minimo di questa categoria.

04b. **Riconoscimento di professioni affini:** professioni di settori affini con iter di formazione equivalenti e diplomi scolastici e professionali equivalenti sono equiparate alle categorie di collaboratori del settore della costruzione in legno. Ciò vale in particolare per le categorie professionali del settore svizzero della falegnameria e del settore svizzero dei copritetto e dei costruttori di facciate.

04c. **Riconoscimento del perfezionamento a livello tecnico:** i collaboratori che hanno superato un esame professionale federale per capo carpentiere, tecnico SSS del legno, ingegnere SUP del legno e maestro carpentiere hanno diritto ai salari minimi corrispondenti a questa categoria.

04d. **Riconoscimento del perfezionamento a livello commerciale:** se in campo commerciale i collaboratori hanno superato degli esami professionali di natura superiore riconosciuti dalla Confederazione (economista d'impresa STS, economista aziendale SUP, controllore dei conti con esame professionale di natura superiore, direttore di marketing, organizzatore e informatico di gestione) hanno diritto ai relativi salari minimi della categoria.

04e. **Riconoscimento di diplomi di formazione rilasciati all'estero:** in linea di principio si riconoscono diplomi e certificati di formazione equiparati rilasciati all'estero. In caso di controversia decide la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) o, in ultima istanza, i tribunali competenti.

05. Disposizioni d'eccezione

05a. **Riconoscimento di rapporti di lavoro in funzione mista:** per quanto riguarda le mansioni di impiego, a partire dal livello di capo carpentiere senza perfezionamento professionale, si possono concordare di comune accordo rapporti di assunzione in funzione mista. Per ogni funzione, nel singolo contratto di lavoro vanno definite in percento le quote relative al grado di occupazione e al salario. Il salario minimo è composto dalla percentuale dovuta per la funzione base, in virtù del grado e della formazione e dalla percentuale per la funzione divergente. Il salario minimo per la funzione divergente deve corrispondere almeno al salario minimo di un caposquadra con perfezionamento professionale avente gli stessi anni di esperienza. Per quanto riguarda il tempo che i collaboratori quadro (a partire dal capo carpentiere) impiegano per la preparazione del lavoro, si rimanda all'articolo 2f del CCL. Per i rapporti di lavoro in funzione mista, il numero massimo di ore di preparazione ivi definito vale proporzionalmente per le quote relative al grado di occupazione nelle funzioni di impiego a partire dal livello di capo carpentiere. Il computo degli anni di esperienza si basa sull'articolo 26e del CCL Costruzione in legno.

05b. **Retribuzione in caso di minore capacità di rendimento:** le retribuzioni che si discostano dal salario minimo in seguito a capacità di rendimento fisica e/o intellettuale ridotta confermata da un terzo parere qualificato, devono essere sottoposte per una verifica alla CPNCL con una motivazione scritta. Scostamenti salariali sono ammessi per periodi di tempo limitati, in caso di misure di reinserimento resesi necessarie in seguito a comprovate esigenze sociali confermate dalle autorità. Richieste in tal senso devono essere precedentemente sottoposte alla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno con una motivazione qualificata e dietro presentazione di documenti giustificativi.

Il rapporto di lavoro

06. Inizio del rapporto di lavoro

06a. **Contratto di lavoro:** il datore di lavoro stipula con i collaboratori un contratto di lavoro scritto, la cui base è costituita dal CCL Costruzione in legno, dalle disposizioni aziendali di natura generale e dalle disposizioni di legge. Il contratto deve soddisfare le disposizioni del CCL Costruzione in legno e deve contenere indicazioni sulla formazione, la funzione e gli anni di esperienza del collaboratore.

06b. **Durata del periodo di prova:** il periodo di prova è di tre mesi e mediante accordo scritto può essere ridotto fino ad un mese.

07. Fine del rapporto di lavoro

07a. **Licenziamento e dimissioni durante il periodo di prova:** durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento per la fine di una settimana lavorativa, con un preavviso di 5 giorni lavorativi. Restano riservati dei termini di disdetta più lunghi esplicitamente pattuiti.

07b. **Termini di disdetta ordinari:** scaduto il periodo di prova, un rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto reciprocamente alla fine di un mese rispettando i seguenti termini minimi di preavviso: durante il 1° anno di servizio, 1 mese; dal 2° al 9° anno di servizio, 2 mesi e dal 10° anno di servizio in poi, 3 mesi.

07c. **Malattia o infortunio prima della disdetta:** se i collaboratori sono impossibilitati, totalmente o parzialmente, a prestare servizio a causa di malattia o infortunio, il rapporto di lavoro non può essere interrotto: per 30 giorni nel 1° anno di servizio; per 90 giorni dal 2° al 5° anno di servizio e dal 6° anno di servizio in poi o al compimento del quarantacinquesimo anno di età durante il periodo in cui il collaboratore beneficia di un'indennità giornaliera. (Il versamento dell'indennità giornaliera di malattia è regolato dall'art. 37 del CCL).

07d. **Malattia o infortunio dopo la disdetta:** in caso di malattia o di infortunio del collaboratore insorti durante il periodo di disdetta la scadenza del termine di preavviso si interrompe nel seguente modo ai sensi dell'art. 336c cpv. 2 CO: per 30 giorni nel 1° anno di servizio; per 90 giorni dal 2° al 5° anno di servizio e per 180 giorni dal 6° anno di servizio.

07e. **Protezione dal licenziamento per i membri delle commissioni aziendali:** Non è permesso il licenziamento di membri eletti dalle rappresentanze del personale, di membri della commissione di negoziazione del CCL, di membri delle commissioni paritetiche, di consigli di fondazione di una cassa pensioni aziendale o del settore, nonché di rappresentanti sindacali precedentemente annunciati e designati a questo scopo, per azioni legate allo svolgimento di queste attività. Valgono inoltre le disposizioni di cui agli art. 336 fino a 336b del Codice delle obbligazioni svizzero.

08. Obblighi generali dei datori di lavoro

Rispettando le disposizioni di legge di natura generale, concretizzando i principi guida per collaboratori e datori di lavoro nel settore costruzione in legno, i datori di lavoro promuovono attivamente una cultura imprenditoriale basata su plusvalori comuni.

08a. **Obbligo di informazione:** il datore di lavoro cura l'obbligo all'informazione e alla comunicazione aziendale, di norma informando con comunicazioni semestrali i collaboratori sulla situazione del portafoglio ordini e sul raggiungimento degli obiettivi aziendali. La forma della comunicazione è scelta dal datore di lavoro.

08b. **Evoluzione dei collaboratori:** il datore di lavoro si impegna a condurre una volta all'anno dei colloqui personali con i collaboratori, al fine di valutare i risultati e di formulare eventuali misure di incentivazione relative ai collaboratori stessi. I colloqui con i collaboratori si basano sulla brochure «Cultura dirigenziale» («Führungskultur») (fonte di riferimento confome all'appendice 10 del CCL).

08c. **Sicurezza sul lavoro e tutela della salute:** i datori di lavoro si impegnano a rispettare le norme legali relative alla sicurezza sul lavoro e alla tutela della salute, la cui base legale è costituita dalla legge sul lavoro, dalla relativa ordinanza 3, dalla legge sull'assicurazione contro gli infortuni, dalle relative ordinanze e dalla soluzione proposta dal settore costruzione in legno.

08d. **Coperture assicurative per il personale:** gli assicurati vanno costantemente aggiornati sui rendimenti e sulle relative correzioni nell'ambito delle assicurazioni del personale e della previdenza professionale. Sulla base delle disposizioni di legge il datore di lavoro garantisce ai collaboratori un'adeguata trasparenza e una confacente possibilità di collaborazione.

08e. **Lavoro nero:** la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) pronuncia delle ammonizioni e/o delle pene convenzionali nei confronti di quei datori di lavoro che favoriscono deliberatamente il lavoro nero o fanno eseguire lavori in nero. Restano riservate ulteriori eventuali sanzioni.

08f. **Obblighi in caso di pignoramento del salario:** il salario può essere pignorato unicamente in virtù di una decisione giudiziaria e nell'ambito di una procedura esecutiva. In linea di principio il datore di lavoro versa il salario esclusivamente ai collaboratori.

08g. **Articolo sull'uguaglianza e l'antidiscriminazione:** il datore di lavoro deve vegliare affinché tra i collaboratori regni un clima di rispetto reciproco e di tolleranza, che escluda pregiudizi e discriminazioni a causa del sesso, dell'etá, della provenienza, dell'etnia, delle tendenze sessuali, della lingua, della posizione sociale, dello stile di vita, delle convinzioni religiose, filosofiche o politiche oppure a causa di menomazioni fisiche, mentali o psichiche e che precluda disturbi e danni alla salute. Per prevenire il mobbing, le aziende instaurano una cultura della comunicazione aperta e senza timori.

09. Obblighi generali per i collaboratori

Rispettando le disposizioni di legge di natura generale, concretizzando i principi guida per collaboratori e datori di lavoro nel settore costruzione in legno, i collaboratori contribuiscono attivamente a una cultura imprenditoriale basata su plusvalori comuni.

09a. **Obbligo di fedeltà e di diligenza:** i collaboratori devono eseguire con diligenza le mansioni loro affidate, salvaguardando con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.

09b. **Rapporto con le risorse materiali:** i collaboratori devono adoperare secondo le regole e con cura le macchine, gli utensili e le installazioni tecniche, nonché i veicoli del datore di lavoro.

09c. **Responsabilità individuale:** i collaboratori sono responsabili dei danni causati intenzionalmente o per negligenza grave al datore di lavoro. Per stabilire la misura di diligenza dovuta dai collaboratori, si rimanda all'articolo 321e CO.

09d. **Segretezza:** i collaboratori trattano confidenzialmente le informazioni relative alla produzione e alla commercializzazione dei prodotti dell'azienda.

09e. **Sicurezza sul lavoro e salvaguardia della salute:** i collaboratori devono osservare diligentemente le disposizioni concernenti la sicurezza sul lavoro e sulla tutela della salute, che si basano sulla legge sul lavoro, sulla relativa ordinanza 3, sulla legge sull'assicurazione contro gli infortuni, sulle relative ordinanze e sulle raccomandazioni del settore della costruzione in legno in Svizzera nonché sui regolamenti specifici dell'azienda.

09f. **Lavoro nero:** per tutta la durata del rapporto di lavoro, i collaboratori non possono svolgere alcun lavoro remunerato per conto di terzi nella misura in cui ledano l'obbligo di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendo concorrenza al settore della costruzione in legno. La Commissione Paritetica Nazionale Construttori in Legno pronuncia ammonizioni e/o pene convenzionali nei casi di lavoro in nero. In caso di recidiva il datore di lavoro può inoltre recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per causa grave, se prima ha ammonito per iscritto l'interessato / gli interessati.

09g. **Prestazioni di lavoro per terzi:** eventuali prestazioni di lavoro in conto terzi devono essere concordate per tempo con il datore di lavoro.

09h. **Cessione del diritto al salario:** i collaboratori non possono cedere il proprio salario a terzi (art. 325 CO). Le cessioni di salario (anche prima della conclusione del contratto) non vengono riconosciute dal datore di lavoro. Il datore di lavoro paga il salario con effetto liberatorio unicamente ai collaboratori.

09i. **Certificato medico:** in caso di malattia o di infortunio per un periodo superiore a tre giorni, il collaboratore giustifica la propria inabilità al lavoro mediante certificato medico che, oltre al grado e alla durata dell'inabilità, deve anche indicare se dovuta a malattia o infortunio. Se le assenze causa malattia aumentano, il datore di lavoro è autorizzato a richiedere un certificato medico per ogni caso di malattia. Qualora il datore di lavoro dubitasse della correttezza di un certificato medico, egli può pretendere dal collaboratore che si faccia visitare dal medico di fiducia dell'assicuratore.

10. Formazione e perfezionamento professionali

10a. **Sostegno della formazione da parte del datore di lavoro:** i datori di lavoro e i partner sociali sostengono e promuovono la formazione professionale e il perfezionamento professionale dei singoli collaboratori da cui dovrebbe risultare un plusvalore a livello aziendale e personale.

10b. **Misure di sostegno:** i collaboratori interessati alla formazione, che dispongono anche delle giuste premesse a livello di capacità di apprendimento e cognitivo, vanno incoraggiati, tenendo conto sia delle loro funzioni d'impiego che delle loro mansioni concrete all'interno dell'azienda. Tali collaboratori hanno diritto di essere esentati dal lavoro, a pieno stipendio, fino a 5 giorni lavorativi retribuiti all'anno per partecipare a corsi di formazione professionale di base o di perfezionamento interni o esterni all'azienda. L'assunzione dei costi per il corso va concordata con il datore di lavoro. La frequentazione dei corsi di perfezionamento tenuti esternamente all'azienda va comprovata. Il periodo dell'astensione dal lavoro deve essere stabilito per tempo, tenendo conto delle esigenze aziendali.

10c. **Perfezionamento professionale:** la frequentazione di corsi di perfezionamento professionale con partecipazione economica da parte del datore di lavoro (pagamento parziale o totale del salario e/o dei costi del corso) necessita del consenso del datore di lavoro e della regolazione del finanziamento.

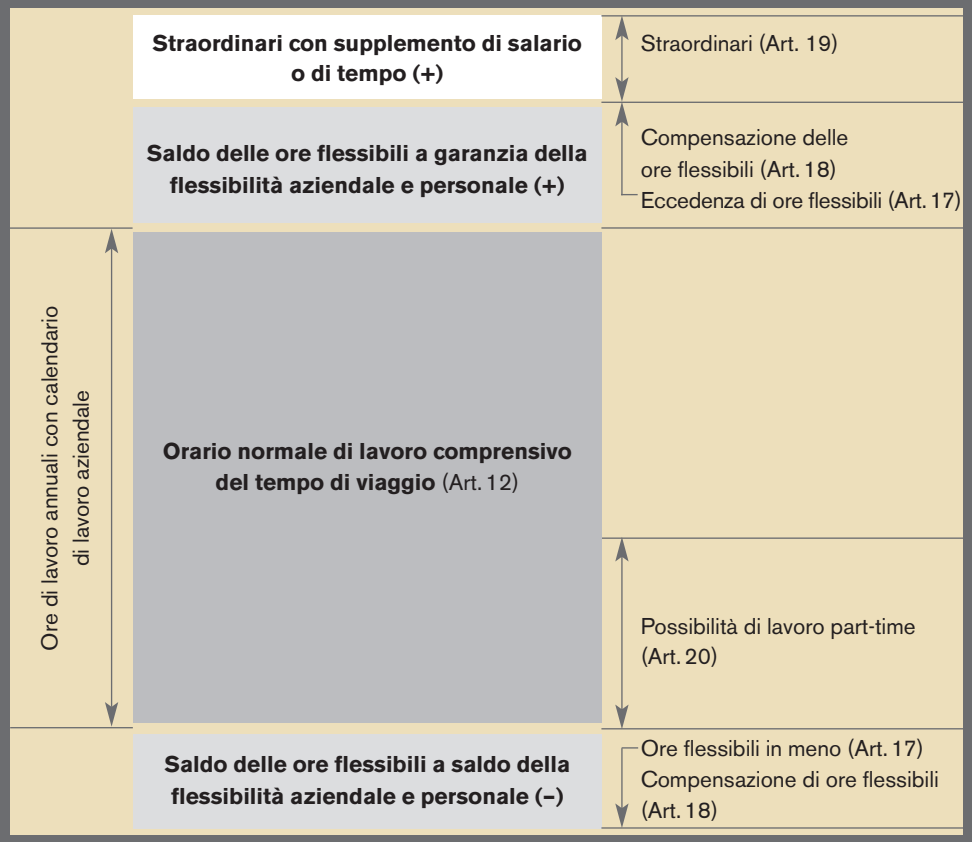
11. Legge sulla partecipazione e sulla procedura in caso di cessazione d'attività dell'azienda

11a. **Basi per la partecipazione dei collaboratori:** il trasferimento dell'azienda, la cessazione d'attività dell'azienda, i licenziamenti di massa e la partecipazione dei collaboratori nell'azienda sono disciplinati dalla legge sulla partecipazione, dalla legge sulla fusione e dalle pertinenti disposizioni del Codice delle obbligazioni.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro flessibile è una condizione importante per rispondere in modo appropriato alle singole esigenze da parte dei clienti, dei datori di lavoro e dei collaboratori e per garantire nel contempo la competitività delle aziende operanti nel settore della costruzione in legno.

La pressione della concorrenza e la pressione sul lavoro sempre in aumento, numero di incarichi oscillanti e aspettative dei clienti in continua crescita ci pongono davanti a nuove sfide. Viviamo e lavoriamo tutti in un'epoca in cui la disponibilità a fornire prestazioni professionali di alto livello e la flessibilità in termini di tempo, tanto dei datori di lavoro quanto dei collaboratori, sono date per scontate; allo stesso tempo, però, aumentano anche le richieste da parte della società in rapporto al tempo libero. Il nostro modello di orario di lavoro non risponde a queste esigenze con soluzioni rigide, bensì con una equilibrata flessibilità, condivisa sia dai collaboratori che dai datori di lavoro. Il modello di orario di lavoro per l'industria della costruzione in legno poggia su un orario di lavoro annuale uniforme per tutti i collaboratori, che non fa distinzione tra lavoro e viaggio. Grazie a dei margini definiti in modo chiaro, sia che si lavora in più o in meno rispetto al normale orario di lavoro, è possibile tenere in giusta considerazione le esigenze di aziende e collaboratori. La possibilità di definire individualmente la percentuale di occupazione dei singoli collaboratori, consente, ad esempio, di regolare in modo graduale il passaggio dall'attività lavorativa al pensionamento e di evitare così dei cambiamenti repentini. La reciproca trasparenza in merito alle ore di lavoro prestate costituisce la base per la nostra flessibilità.



Orario di lavoro

12. Orario di lavoro normale

12a. **Definizione:** per orario di lavoro normale si intende l'orario di lavoro annuale lordo comprensivo di giorni festivi retribuiti, ferie, malattia, infortunio, servizio militare, servizio di protezione civile e simili. L'orario di lavoro normale è costituito dal tempo di presenza durante il quale i collaboratori sono a disposizione dell'azienda con la propria prestazione di lavoro e include il tempo di viaggio aziendale completo dei collaboratori.

12b. **Orario di lavoro normale annuale:** l'orario di lavoro normale annuale è di 2190 ore al massimo. L'orario di lavoro giornaliero medio è di 8.4 ore e viene calcolato così: orario normale 2190 ore / 52.14 settimane / 5 giorni lavorativi. L'orario di lavoro normale deve essere riportato in un calendario scritto delle ore di lavoro, con indicazione del tempo di lavoro previsto per ogni giorno. Le ore di lavoro prestate in aggiunta a quelle dell'orario normale (ore flessibili e ore supplementari) sono trattate secondo l'articolo 17 e seguenti del CCL.

12c. **Impostazione dell'orario normale:** l'orario normale è ripartito sui giorni lavorativi ordinari da lunedì a venerdì. In casi particolari è possibile lavorare di sabato (vedi in proposito il capitolo D).

12d. **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'art. 17e le ore flessibili mensili si strutturano in modo diverso. Per il personale addetto al settore commerciale l'orario settimanale normale è di 42 ore.

12e. **Registrazione delle ore di lavoro svolte:** il datore di lavoro esige dai suoi collaboratori che registrino per iscritto le ore di lavoro svolte e che gliele consegnino almeno una volta al mese.

12f. **Tempo per preparazione e controllo:** nell'ambito dei colloqui annuali con i collaboratori (colloqui di qualifica) la ditta e i collaboratori quadro, a partire dal livello di capo carpentiere, concordano secondo le prescrizioni del diritto del lavoro per iscritto il tempo necessario alla preparazione del lavoro, per i controlli e per i rapporti. Questo lavoro supplementare non può superare le dieci ore mensili e deve essere prestato in aggiunta al normale tempo di lavoro previsto dal calendario dell'orario di lavoro annuale. I capi carpentieri che svolgono prestazioni supplementari secondo questa disposizione, hanno diritto ad un supplemento salariale di CHF 300.00 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 scadono.

13. Impostazione dell'orario normale

13a. **Calendario dell'orario settoriale di lavoro:** la suddivisione dell'orario di lavoro è regolata dalla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno, che, tenendo conto delle differenze regionali, definisce annualmente i relativi calendari dell'orario di lavoro.

13a. **Calendario individuale dell'orario di lavoro aziendale:** un'azienda può creare, con la partecipazione dei collaboratori, un proprio specifico calendario dell'orario di lavoro. Lo stesso deve corrispondere alle disposizioni di legge e alle disposizioni dell'orario di lavoro del CCL Costruzione in legno. L'azienda può sottoporre il proprio calendario aziendale alla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) perché ne verifichi la conformità con il CCL.

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

14a. **Diritto alle ferie:** fino al compimento del 50° anno di età i collaboratori hanno diritto a 5 settimane di ferie. Fino a 20 anni compiuti e a partire dai 50 anni compiuti, il diritto alle ferie è di 6 settimane. Gli apprendisti hanno diritto a 6 settimane di ferie all'anno, indipendentemente dalla loro età.

14b. **Base per il calcolo:** fino al 50° anno di età compiuto i collaboratori hanno diritto a 5 settimane di ferie corrispondenti a un'indennità di vacanza del 10.64% del salario lordo. Fino al compimento del 20° anno d'età e a partire dal 51° anno d'età e in caso di apprendistato, i collaboratori hanno diritto a 6 settimane di ferie, che corrispondono a un'indennità di vacanza del 13.04% del salario lordo. Per i collaboratori rimunerati a ore il calcolo si basa sul CCL, appendice 8.

14c. **Festività e giorni di riposo durante le ferie:** le festività e i giorni di riposo che cadono durante le ferie non valgono come ferie.

14d. **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 supera il mese, il datore di lavoro può ridurre le ferie di un dodicesimo per ogni ulteriore mese di impedimento.

14e. **Diritto alle ferie pro rata temporis:** se il rapporto di lavoro inizia o termina durante l'anno oppure se il diritto alle ferie subisce una modifica, il diritto alle vacanze viene calcolato pro rata temporis.

14f. **Lavoro anziché ferie:** per la durata del rapporto di lavoro è espressamente vietato compensare le ferie in denaro.

14g. **Lavoro retribuito durante le ferie:** se il collaboratore esegue durante le vacanze un lavoro rimunerato per conto di un terzo, ledendo i legittimi interessi del datore di lavoro, questi può rifiutargli il salario delle vacanze e esigere il rimborso del salario per le vacanze già versato (art. 329d cpv. 3 CO).

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

15. Definizione del periodo delle ferie, fruizione

15a. **Definizione delle ferie aziendali:** il datore di lavoro fissa le ferie aziendali (di norma a inizio anno) per un periodo fino a 3 settimane, tenendo adeguatamente conto dei desideri dei collaboratori.

15b. **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.

15c. **Diritto a ferie consecutive:** considerate le vacanze acquisite, tenendo conto degli in-

teressi aziendali, ai collaboratori vanno garantite fino a tre settimane di vacanze all'anno, ma obbligatoriamente due settimane di ferie consecutive (art. 329c cpv. 1 CO).

16. Giorni festivi e giorni di riposo

16a. **Definizione:** per giorni festivi e giorni di riposo si intendono i giorni stabiliti dal diritto federale e da quello cantonale, ivi incluso il 1° agosto.

16b. **Diritto al salario durante i giorni festivi e i giorni di riposo:** i collaboratori hanno diritto alla compensazione della perdita salariale durante i giorni festivi e i giorni di riposo, purché non siano rimasti ingiustificatamente assenti il giorno precedente o il giorno susseguente al giorno festivo. Nel calendario dell'orario di lavoro i giorni festivi sono conteggiati con 8.4 ore oppure con il tempo di lavoro normale valevole per quel periodo (estate/inverno). Per il 1° agosto sussiste un diritto generale alla retribuzione della perdita salariale.

16c. **Numero di giorni festivi e giorni di riposo per anno:** vengono retribuiti un massimo di 9 giorni festivi o giorni di riposo all'anno (compreso il 1° agosto), se cadono durante un giorno feriale. L'elenco dei giorni festivi retribuiti per cantone e/o per regione è riportato all'appendice 5 del CCL. Per i collaboratori rimunerati ad ore il calcolo si basa sul CCL, appendice 8.

16d. **Giorni festivi e giorni di riposo aggiuntivi:** tramite accordi interni all'azienda possono essere fissati anche altri giorni festivi e di riposo retribuiti. Nella misura in cui nei singoli territori cantonali il numero di giorni festivi e giorni di riposo abituali o prescritti sia superiore a nove, il datore di lavoro può far ricuperare tali giorni.

Flessibilità dell'orario di lavoro

17. Ore flessibili

17a. **Flessibilità mediante ore flessibili:** le ore flessibili consentono di scostarsi in positivo e in negativo dall'orario di lavoro normale previsto nel calendario dell'orario di lavoro, contribuendo così ad aumentare la flessibilità dell'orario di lavoro per datori di lavoro e collaboratori.

17b. **Scopo delle ore flessibili:** lo scopo è di compensare le variazioni temporanee del carico di lavoro delle aziende o consentire brevi assenze dei collaboratori mediante un saldo continuo delle ore flessibili.

17c. **Attestazione del saldo delle ore flessibili:** datori di lavoro e collaboratori si informano reciprocamente sull'accumulo e sul ritiro delle ore flessibili. Il saldo attuale delle ore flessibili deve essere attestato mensilmente in forma scritta sul conteggio del salario o su un allegato al conteggio del salario.

17d. **Esecuzione di ore flessibili:** la prestazione di ore flessibili va decisa di comune accordo con i collaboratori.

17e. **Numero massimo di ore flessibili al mese:** se l'orario di lavoro settimanale è compreso tra le 37.5 e le 45 ore, la totalità di ore flessibili non deve superare le 20 ore al mese. Se l'orario di lavoro settimanale è compreso fra le 37.5 e le 47.5 ore, le ore flessibili non possono essere più di 10. Per i collaboratori che lavorano a tempo parziale, le ore flessiblili ammesse di 20 o 10 ore per settimana sono calcolate pro rata in funzione del grado di occupazione.

17f. **Aziende in zona di montagna:** Aziende con sede in una zona di montagna, che non possono lavorare tutto l'anno a causa di un divieto di eseguire lavori di costruzioni o di scavo (ordinanze comunali sulla costruzione e l'esercizio) oppure a causa delle condizioni meteorologiche e che eseguono prevalentemente il loro lavoro in queste zone di montagna, hanno la possibilità di chiedere alla CPNCL la concessione di una maggiore flessibilità nelle ore di lavoro per un periodo massimo di sei mesi onde poter aumentare il numero massimo di ore flessibili mensilmente ammesso per i collaboratori con un contratto di lavoro a tempo indeterminato e che non sia stato disdetto. Il prolungamento dell'orario di lavoro connesso all'aumento delle ore flessibili è possibile unicamente nei limiti della legge sul lavoro, in particolare rispettando l'art. 9 cpv. 3 LL e l'art. 22 OLL1.

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

17h. **Saldo massimo di ore flessibili accumulate:** il saldo massimo di ore flessibili accumulate non può mai superare le +100 ore o essere inferiore alle –50.

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

18. Compensazione delle ore flessibili

18a. **Compensazione delle ore flessibili:** la compensazione delle ore flessibili è decisa di comune accordo tra datore di lavoro e collaboratori.

18b. **Rimborso delle ore flessibili:** qualora, sulla base di un reciproco accordo fra datore di lavoro e collaboratori, si decidesse di compensare le ore flessibili accumulate mediante retribuzione salariale, il conteggio dovrà avvenire in modo uniforme per tutta l'azienda, in dicembre o in aprile di ogni anno. Il momento del pagamento deve essere reso noto al più tardi a fine no-

vembre. È esclusa una riduzione del saldo delle ore flessibili tramite pagamenti in altri momenti dell'anno. Per gli apprendisti assunti con un regolare contratto di lavoro alla fine del periodo di apprendistato, il saldo positivo delle ore flessibili (fino a 50 ore) può essere compensato tramite pagamento; per contro non sono consentite detrazioni salariali per saldi negativi di giorni di ferie o di ore flessibili.

18c. **Superamento del saldo delle ore flessibili:** le ore che superano il saldo massimo di ore flessibili ammesso secondo l'art. 17e o 17h del CCL sono considerate ore supplementari. Queste ore supplementari sono da compensare con una maggiorazione di tempo del 25% oppure, in via eccezionale, mediante reciproco accordo tra datore di lavoro e collaboratore, da pagare con una maggiorazione salariale del 25%. La compensazione, rispettivamente il pagamento, deve avvenire nel mese successivo al mese in cui le ore supplementari sono state generate, ma al più tardi entro 14 settimane.

18d. **Compensazione delle ore in meno con i giorni di vacanza:** le ore flessibili in meno non possono venir ascritte ai giorni di vacanza e venir compensate con i giorni di vacanza.

18e. **Saldo positivo delle ore flessibili al termine del rapporto di lavoro:** per principio le ore flessibili in più riconosciute dal datore di lavoro al termine del rapporto di lavoro devono essere compensate prima della fuoriuscita dall'azienda. Se ciò non fosse possibile, le ore flessibili in più vengono retribuite con una maggiorazione salariale del 25%.

18f. **Saldo negativo delle ore flessibili al termine del rapporto di lavoro:** le ore flessibili in meno riconosciute dal datore di lavoro al termine del rapporto di lavoro sono a carico del datore di lavoro. Ore in meno dovute a inadempimento dei collaboratori sono a carico degli stessi.

18g. **Interruzioni del lavoro richieste dal collaboratore:** su richiesta motivata del collaboratore e nel rispetto delle disposizioni della legge sul lavoro, il datore di lavoro e il collaboratore possono concludere un accordo individuale scritto per recuperare, rispettivamente per compensare in anticipo mediante l'aumento temporaneo del saldo delle ore flessibili, le interruzioni prolungate del lavoro volute dal collaboratore (p.es.: assenze prolungate, costruzione della propria casa, ecc.). Gli accordi scritti fra collaboratore e datore di lavoro devono essere limitati ad un determinato periodo, devono essere motivati e devono essere approvati dalla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL).

19. Straordinari

19a. **Definizione:** ai sensi della legge sul lavoro per straordinari si intendono le ore che vanno oltre la durata massima della settimana lavorativa. La prestazione di simili ore è possibile unicamente in un ambito ristretto e ai sensi delle prescrizioni vincolanti della legge sul lavoro.

20. Lavoro part-time

20a. **Flessibilità mediante lavoro part-time:** in caso di lavoro part-time il livello di impiego va concordato nel contratto di assunzione in forma scritta. Il lavoro part-time è equiparato al lavoro full-time.

21. Lavoro serale e notturno

21a. **Maggiorazioni in caso di lavoro serale:** per prestazioni di lavoro temporanee in orario serale (dalle ore 20.00 alle ore 23.00) deve essere corrisposta una maggiorazione in termini di tempo pari al 25%. Mediante reciproco accordo i datori di lavoro e i collaboratori possono decidere in via eccezionale una maggiorazione salariale del 25%.

21b. **Maggiorazioni salariali in caso di lavoro notturno:** per prestazioni di lavoro temporanee in orario notturno (dalle ore 23.00 alle ore 06.00) deve essere accordata una maggiorazione salariale pari al 50%. Le maggiorazioni salariali per il lavoro a turni sono regolate dall'art. 23 CCL.

22. Lavoro durante il fine settimana e festivo

22a. **Maggiorazioni in termini di salario e di tempo:** il lavoro di sabato ordinato dal datore di lavoro viene retribuito con una maggiorazione salariale o in termini di tempo del 25%. I supplementi per il lavoro domenicale (da sabato alle ore 17.00 fino a lunedì alle ore 05.00) e per il lavoro durante i giorni festivi (dalle ore 00.00 alle ore 24.00) sono del 50%. Il lavoro domenicale e durante i giorni festivi va motivato e deve essere concordato congiuntamente. Inoltre è soggetto a obbligo di autorizzazione e di compensazione a norma di legge.

23. Lavoro a turni

23a. **Impostazione del lavoro a turni:** il lavoro a turni deve essere definito d'accordo con i collaboratori. I modelli dei turni accettati contrattualmente sono riportati all'appendice 6 del CCL. I modelli aziendali di lavoro a turni devono essere sottoposti per verifica alla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CNCPL).

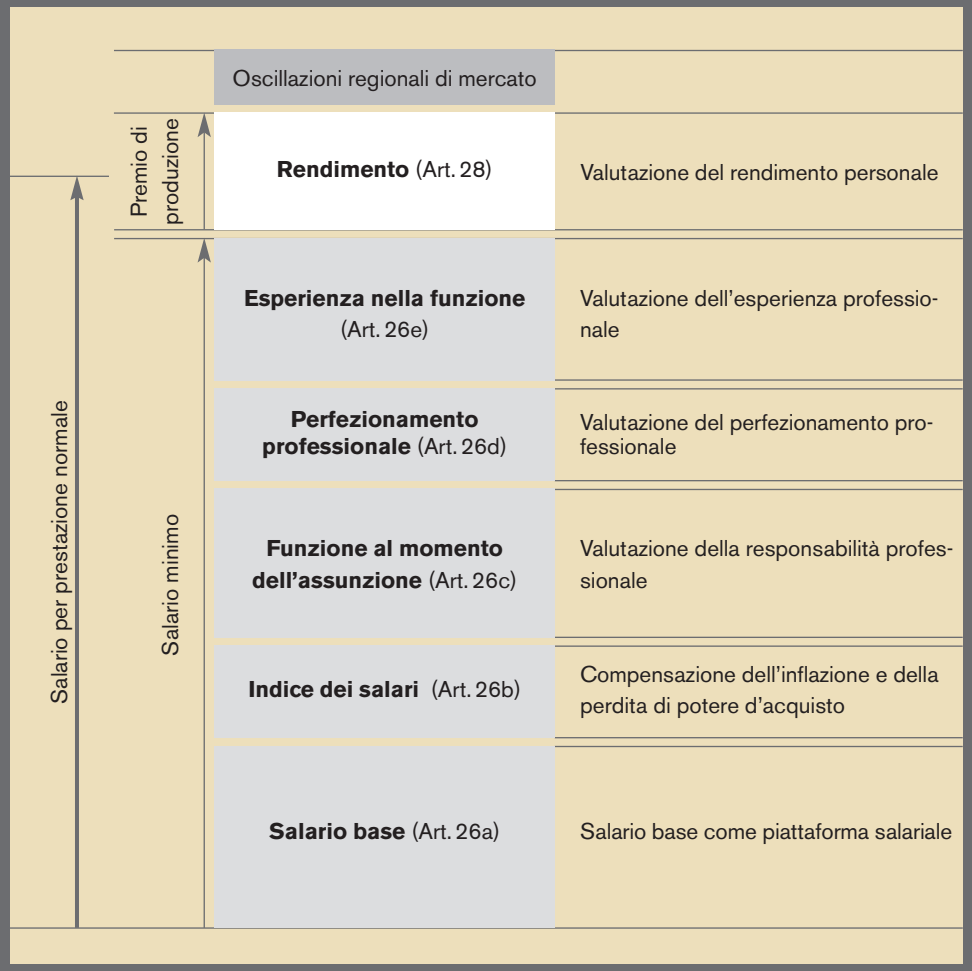
23b. **Maggiorazioni per il lavoro a turni:** Per il lavoro a turni vale un orario ridotto di lavoro giornaliero normale di 8 ore al posto di 8.4 ore giornaliere. Per il lavoro che i collaboratori svolgono a turni, i tempi di lavoro devono essere riportati sul foglio di controllo con un supplemento di tempo del 5%. L'orario settimanale normale per il lavoro a turni non può superare le 45 ore. Qualora un turno si svolga interamente o in parte fra le 23.00 e le 6.00 (lavoro notturno), per le ore prestate durante questo lasso di tempo sono dovuti i seguenti ulteriori supplementi: in caso di lavoro notturno temporaneo è dovuta una maggiorazione del salario del 25%, mentre in caso di lavoro notturno continuato e regolare è dovuta una compensazione del 10% del tempo. Durante i periodi con lavoro a turni, le ore flessibili vengono determinate confrontando il tempo di lavoro normale registrato per ogni giorno nel calendario dell'orario con il tempo di lavoro registrato nel rapporto delle ore di lavoro, comprensivo di tutti i supplementi.

23c. **Obbligo di notifica:** il lavoro a turni va notificato alla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno.

Salario

Non tutti i collaboratori hanno gli stessi ideali: gli uni mirano alla possibilità di disporre del proprio tempo sia nella vita professionale sia nella vita privata, gli altri vogliono ottenere un'agiatezza materiale attraverso l'impegno professionale.

Il nuovo sistema salariale si colloca al centro di un'innovativa collaborazione sociale che poggia su plusvalori condivisi; tale sistema, in quanto normativo, consente di tener conto delle differenze personali dal punto di vista della funzione, dell'esperienza e del rendimento. Il salario base costituisce una piattaforma salariale unitaria espressa in franchi. Il modulo «Indice salariale» permette di eseguire sulla base del salario medio del mercato svizzero degli adeguamenti salariali per compensare l'inflazione o la perdita di potere d'acquisto. La funzione definita al momento dell'assunzione valorizza la disponibilità individuale ad assumere una maggiore responsabilità in ambito professionale, mentre il perfezionamento professionale deve motivare i collaboratori a crescere professionalmente. Con l'aumentare dell'esperienza professionale si innalzano, da un lato, la capacità di accedere al mercato del lavoro e, dall'altro, la produttività in ambito lavorativo. Sul lungo periodo, l'accrescimento dell'esperienza conduce a un aumento salariale annuo garantito. La percentuale salariale riferita alla prestazione offre ai collaboratori la possibilità di accrescere il proprio successo e quello dell'azienda attraverso una maggior motivazione stimolata dal rendimento, dall'orientamento verso il cliente e da risultati lavorativi di qualità.



Salario

24. Basi retributive

24a. **Salario mensile:** siccome l'orario di lavoro è regolato su base annuale, i collaboratori vengono impiegati e retribuiti, in linea di principio, su base mensile.

24b. **Conteggi scritti del salario:** ogni mese il datore di lavoro consegna al collaboratore un conteggio scritto del salario, sul quale figurano il periodo per il quale è versato il salario, il salario lordo, le detrazioni previste dalla legge ed altre trattenute, nonché il salario netto per il periodo in questione. Per i collaboratori assunti con salario orario, sul conteggio devono figurare inoltre le ore prestate durante il periodo in questione e il totale delle ore pagate.

25. Il sistema salariale

25a. **Definizione:** il sistema salariale del CCL Costruzione in legno disciplina la retribuzione minima per apprendisti, aiuto carpentieri, addetti alla lavorazione del legno CFP, carpentieri AFC, capi squadra e capi carpentieri, tecnici del legno SSS, ingegneri SUP del legno e maestri carpentieri.

25b. **Personale del settore commerciale:** il personale del settore commerciale non è soggetto al sistema salariale ai sensi degli art. 26 fino a 30 del CCL. Per il personale addetto al settore commerciale è valido il salario minimo di cui alla tabelle salariale 1 o 2.

25c. **Neo-carpentieri:** per i neo-carpentieri che soddisfano solo in parte le esigenze del mercato del lavoro, nel primo anno dopo l'apprendistato, a titolo di misura integrativa, si può chiedere che venga applicato il salario minimo corrispondente alla categoria di aiuto carpentiere, secondo la tabella salariale 1. La precondizione è che si sottoponga alla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) una richiesta motivata e un piano di promozione individuale. Alla scadenza di questo anno, il collaboratore verrà classificato come carpentiere AFC con 0 anni di esperienza.

25d. **Disposizioni sul salario minimo durante l'apprendistato:** i salari definiti nel contratto di tirocinio rimangono in vigore per l'intero periodo dell'apprendistato e devono corrispondere alle condizioni salariali minime valevoli all'inizio dell'apprendistato. I salari degli apprendisti (i contratti di tirocinio) non devono essere adeguati ai salari minimi che entreranno in vigore nel corso del periodo di apprendistato.

25e. **Stagisti in formazione:** il sistema salariale secondo gli art. 26 fino a 30 del CCL non si applica agli stagisti in formazione ai sensi dell'art. 3b. I rapporti di impiego con gli stagisti hanno obbligatoriamente un carattere formativo e sono limitati ad un anno. Il salario per gli stagisti in formazione può essere fissato di comune intesa fra il datore di lavoro e lo stagista in un accordo scritto individuale. Per la determinazione del salario si rimanda alle raccomandazioni della Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL).

25f. **Impieghi di breve durata:** alunni e studenti senza una formazione specifica del ramo o della funzione, che vengono impiegati per al massimo 3 mesi all'anno, non sono assoggettati al sistema salariale ai sensi degli art. 26 fino a 30 del CCL. Il salario per questi collaboratori può essere fissato di comune accordo fra il datore di lavoro e l'alunno/lo studente in un accordo scritto individuale.

26. Parti integranti del salario minimo

26a. **Salario base:** il salario base è costituito da un importo fisso in denaro. Spese concordate contrattualmente oppure pagate come componenti del salario, nonché altre agevolazioni aziendali, non fanno parte del salario base e non vengono prese in considerazione per l'osservanza del salario minimo secondo il CCL Costruzione in legno.

26b. **Indice salariale:** il modulo «indice salariale» tiene conto degli adeguamenti salariali per compensazione dell'inflazione e/o per compensazione della perdita di potere d'acquisto. La base di calcolo per gli adeguamenti al rincaro è costituita dai salari medi per il settore della costruzione in legno praticati sul mercato svizzero, calcolati in base a un rilevamento annuo dei salari da parte dei partner sociali.

26c. **Funzione al momento dell'assunzione:** la funzione al momento dell'assunzione è regolata nel contratto di lavoro individuale allestito in conformità con gli articoli 3 – 5 del CCL.

26d. **Perfezionamento:** la parte di salario legata al perfezionamento professionale tiene conto degli iter di formazione per quadri riconosciuti dal settore quali le categorie salariali di caposquadra e capo carpentiere. La base è costituita dal certificato di idoneità professionale ufficiale, indipendentemente dal fatto se l'esame di diploma sia stato superato o meno.

26e. **Calcolo degli anni di esperienza:** la parte integrante del salario si riferisce agli anni di esperienza in una determinata funzione, indipendentemente da un eventuale cambiamento del posto di lavoro. Se la funzione di assunzione cambia, il calcolo dell'esperienza riparte da zero. L'automatismo salariale si riferisce esclusivamente ai salari minimi. I rapporti di lavoro di almeno 1.000 ore lavorative annue sono considerati come anni di esperienza completi. Un importo inferiore di ore lavorative non è tenuto in considerazione come anno di esperienza. Dopo aver terminato con successo un perfezionamento professionale che comporta un cambio di funzione, il collaboratore, a partire dal momento in cui cambia funzione, ha diritto almeno al salario percepito nella sua funzione precedente, indipendentemente dagli anni di esperienza nella nuova funzione. Nei rapporti di lavoro in funzione mista, dove un collaboratore svolge globalmente più di 1000 ore all'anno, gli viene calcolato un anno di esperienza in tutte le funzioni, indipendentemente dalla percentuale di occupazione nelle diverse funzioni.

27. Calcolo del salario minimo

27a. **Base di calcolo:** Il salario minimo, comprendente la quota obbligatoria del premio di produzione aziendale versata in modo omogeneo o individuale, viene definito sulla base della tabella salariale 1 o delle tabelle salariali 2 e 3 (vedi appendici 1 e 2 del CCL).

28. Premio di produzione variabile

28a. **Importo del premio di produzione aziendale:** l'importo del premio di produzione aziendale, che costituisce un elemento obbligatorio del sistema salariale, può essere corrisposto conformemente all'art. 28b o all'art. 28c–e del CCL.

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

28c. **Distribuzione individuale dell'importo del premio di produzione aziendale:** l'importo del premio di produzione aziendale può essere suddiviso tra i singoli collaboratori conformemente all'art. 28c–e e all'appendice 2 del CCL (in base al principio del rendimento). Se viene introdotta la retribuzione orientata al rendimento, il sistema di valutazione dei collaboratori deve essere presentato alla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL), affinché ne sia esaminata la conformità al CCL. Per le aziende che applicano il sistema di valutazione dei collaboratori dell'associazione svizzera costruttori in legno (Holzbau Schweiz) vale soltanto l'obbligo di notifica alla CPNCL (vedere in proposito www.holzbau-schweiz.ch).

28d. **Calcolo dell'importo del premio di produzione aziendale:** l'importo del premio di produzione aziendale mensile si calcola sulla base della «tabella salariale 3» (come esempio vedi appendice 2 del CCL), che si compone della somma dei forfait mensili di ogni collaboratore. Per assunzioni a tempo parziale i forfait mensili dei collaboratori vengono calcolati percentualmente in relazione al livello di assunzione.

28e. **Distribuzione dell'importo del premio di produzione tra i collaboratori:** per determinare il premio di produzione individuale per singolo collaboratore si utilizza la valutazione sistematica dei collaboratori (vedi appendice 3 del CCL).

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

28g. **Collaboratori entranti nel corso dell'anno:** il premio di produzione aziendale viene definito per l'intero anno. Perdite o aggiunte dei forfait di rendimento dei collaboratori entranti o uscenti nel corso dell'anno non influenzano l'importo del premio di produzione aziendale. I collaboratori entranti nel corso dell'anno hanno diritto al salario base secondo la tabella salariale 2 e all'intero forfait secondo la tabella salariale 3.

29. Adeguamenti al salario minimo

29a. **Data per gli adeguamenti del salario minimo:** gli adeguamenti del salario minimo devono essere determinati dai partner contrattuali entro e non oltre il 30 settembre dell'anno in corso. Gli aggiornamenti salariali per i collaboratori decorrono dal 1° gennaio dell'anno seguente o al più tardi con la dichiarazione di obbligatorietà generale dei salari minimi da parte del Consiglio federale.

29b. **Adeguamenti salariali in seguito a esperienza nella funzione:** adeguamenti salariali in seguito a variazioni dell'esperienza nella funzione avvengono con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno seguente.

29c. **Adeguamenti salariali per perfezionamento professionale e cambio di funzione:** gli adeguamenti salariali a seguito di perfezionamento professionale e/o cambio di funzione avvengono nel rispettivo momento durante l'anno.

30. Adeguamenti del premio di produzione

30a. **Data per gli adeguamenti del premio di produzione:** gli adeguamenti dei forfait di rendimento per categoria di collaboratori vengono stabiliti dai partner contrattuali ogni tre anni con decorrenza dal 30 settembre dell'anno in corso. L'adeguamento dell'importo del premio di produzione avviene per il 1° gennaio o al più tardi al momento della dichiarazione di obbligatorietà generale delle quote del premio di produzione da parte del Consiglio federale.

30b. **Data per gli aumenti salariali individuali:** le date per gli aumenti salariali individuali conformi al principio di rendimento decorrono, di norma, dal 1° gennaio. Tali adeguamenti salariali riguardano esclusivamente le valutazioni del rendimento e non possono essere calcolati negli aumenti dei salari minimi del settore.

31. Diritto alla tredicesima mensilità e norme per il pagamento

31a. **Diritto dei collaboratori:** i collaboratori hanno diritto alla tredicesima mensilità a partire dall'assunzione.

31b. **Pagamento in caso di impiego durante un anno intero:** se un rapporto di lavoro è durato tutto l'anno, il collaboratore viene remunerato alla fine dell'anno con un salario medio mensile supplementare.

31c. **Pagamento pro rata temporis:** se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, i collaboratori ricevono un'indennità supplementare pari all'8.33% dell'ultimo salario percepito nel corso dell'anno in questione.

31d. **Indennità per ferie sulla tredicesima mensilità:** la tredicesima mensilità non da diritto all'indennità per ferie.

Salario in caso di impedimento alle prestazioni lavorative

32. Assenze brevi

32a. **Conviventi:** i conviventi sono equiparati ai coniugi.

32b. **Ai collaboratori vengono retribuite le seguenti assenze brevi:**
- proprio matrimonio: giorni 1
- nascita di un figlio: giorni 3
- matrimonio di un figlio, per partecipare allo sposalizio: giorni 1
- trasloco, massimo una volta l'anno: giorni 1
- cura di figli malati nella misura in cui non sia possibile organizzare diversamente: giorni 3

decessi:
- coniuge o convivente: giorni 3
- figli propri o figliastri: giorni 3
- genitori: giorni 3
- fratelli: giorni 2
- nonni: giorni 1
- suoceri, genero, nuora: giorni 1

Il diritto alla rimunerazione 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.

32c. **Impedimento alla prestazione lavorativa non imputabile a colpa propria:** se i collaboratori sono impossibilitati senza loro colpa di lavorare, per motivi come malattia, incidente, adempimento di un obbligo legale o d'una funzione pubblica, il datore di lavoro deve pagare loro per un tempo limitato il salario. La base legale in tal senso è data dall'art. 324a CO, per quanto non risultino applicabili gli articoli 37 e 38 del CCL.

32d. **Computo delle assenze brevi:** le assenze brevi e le assenze ai sensi dell'art. 32c del CCL vengono computate con 8.4 ore al giorno oppure con le ore predefinite nel calendario di lavoro per questo giorno.

33. Impedimento alla prestazione lavorativa per adempimento di obblighi legali

33a. **Servizio militare, servizio di protezione civile e servizio civile obbligatorio:** durante i periodi di servizio militare, di reclutamento, di servizio di protezione civile o di servizio civile in tempo di pace, i collaboratori hanno diritto alla seguente indennità, riferita al salario lordo (vedi appendice 7):

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

Coniugati o celibi con persone a carico
- nelle prime 4 settimane nel corso di un anno civile 100%
- a partire dalla 5a settimana 80%

33b. **Scuola reclute e militari in ferma continuata:** durante la scuola reclute i collaboratori hanno diritto a un' indennità. Riferita al salario lordo, l'indennità è la seguente:

scuola reclute, compreso militari in ferma continuata senza servizio di avanzamento:
- celibi: 50%
- coniugati o celibi con persone a carico 80%

33c. **Servizi di avanzamento, compreso militari in ferma continuata:** durante i servizi di avanzamento i collaboratori hanno diritto ad un' indennità. Riferita al salario lordo, l'indennità è la seguente:

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

Coniugati o celibi con persone a carico
- nelle prime 4 settimane nel corso di un anno civile 100%
- a partire dalla 5a settimana 80%

33d. **Condizioni per l'ottenimento dell'indennità:** il diritto all'indennità sussiste quando il rapporto di lavoro, prima dell'entrata in servizio, è durato più di tre mesi oppure se, incluso il servizio militare, il reclutamento, i servizio di protezione civile o il servizio civile, ha una durata superiore ai tre mesi. Resta riservato l'art. 324a CO.

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

33f. **Indennità IPG:** l'indennità IPG compete al datore di lavoro nella misura in cui continua a corrispondere il salario.

Supplementi e complementi salariali

34. Spese generali

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

34a. **Spese generali per lavoro fuori sede:** ai collaboratori occupati fuori del luogo di lavoro il datore di lavoro deve rimborsare le spese necessarie (art. 327a e 327b CO).

34b. **Spese di vitto:** l'azienda provvede, per quanto possibile, a fornire adeguate soluzioni per il vitto. Se manca una simile soluzione oppure se i collaboratori non possono tornare al loro domicilio o all'azienda per la pausa pranzo, agli stessi va versato un indennizzo per il pranzo.

34c. **Uso di vetture private:** se i collaboratori, per espressa disposizione del datore di lavoro, acconsentono e utilizzano la propria vettura privata per scopi aziendali, hanno diritto a un rimborso.

34d. **Auto aziendali messe a disposizione:** se ai collaboratori vengono messe a disposizione delle auto aziendali, i dettagli come il versamento del premio e le azioni di responsabilità vanno disciplinati in un contratto scritto oppure sono da regolare tenor regolamento aziendale.

35. Pagamento del salario in caso di decesso

35a. **Risoluzione del rapporto di lavoro:** con il decesso del collaboratore, il rapporto di lavoro si estingue.

35b. **Versamento del salario dopo il decesso:** se i collaboratori lasciano coniuge, convivente, figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali loro adempiono un obbligo di mantenimento, il datore di lavoro deve versare il salario per un altro mese e, se il rapporto di lavoro ha durato per più di cinque anni, per altri due mesi. Il giorno di riferimento è quello del decesso (art. 338 CO).

36. Indennità di buonuscita

36a. **Diritto a indennità di buonuscita:** il diritto all'indennità di buonuscita è regolato ai sensi dell'art. 339b e sg. CO.

Assicurazioni sociali

37. Assicurazione d'indennità giornaliera per malattia

37a. **Obbligo di copertura:** il datore di lavoro ha l'obbligo di stipulare a favore dei collaboratori un'assicurazione di indennità giornaliera per malattia. Le condizioni di assicurazione devono garantire almeno le seguenti prestazioni previste dal CCL Costruzione in legno.

37b. **Giorni di carenza non retribuiti:** in caso di assenza per malattia, a carico del collaboratore viene applicato al massimo un giorno di carenza (periodo di attesa) per episodio. In caso di più assenze causate dalla stessa malattia, il giorno di carenza è applicato unicamente una volta.

37c. **Prestazioni assicurative:** l'assicurazione garantisce le seguenti prestazioni minime: 80% del salario lordo, 730 indennità giornaliere, 180 indennità giornaliere per pensionati AVS. 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'art. 324a CO di corrispondere il salario. I premi effettivi per l'assicurazione indennità giornaliera di malattia sono suddivisi al 50% tra il datore di lavoro e i collaboratori.

37d. **Sospensione delle prestazioni assicurative fino a un massimo di 30 giorni:** il datore di lavoro può concordare una sospensione delle prestazioni assicurative per un massimo di 30 giorni e in questo caso, durante il periodo di sospensione, versa l'80% del salario lordo. Durante questo periodo le consuete trattenute per le assicurazioni sociali sono detratte dallo stipendio del collaboratore.

37e. **Base salariale per l'assicurazione:** per salario si intende il salario lordo comprensivo della 13a mensilità.

37f. **Calcolo del guadagno giornaliero:** tanto per gli assicurati pagati mensilmente quanto per gli assicurati pagati a ore come guadagno giornaliero s'intende 1/365 del guadagno annuo.

37g. **Tetto massimo delle prestazioni assicurative:** se al posto del salario subentrano indennità sostitutive, il pagamento effettuato in caso di impedimento al lavoro non può superare quello versato in caso di prestazione lavorativa.

37h. **Inizio della copertura assicurativa in caso di assunzione a tempo indeterminato:** se sussiste un contratto di lavoro a tempo indeterminato, la copertura assicurativa inizia a partire dal primo giorno lavorativo concordato.

37i. **Inizio della copertura assicurativa in caso di assunzione a tempo determinato:** se sussiste un contratto di lavoro a tempo determinato, la copertura assicurativa ha effetto dal primo giorno lavorativo e dura per il periodo dell'assunzione e fino a un massimo di 180 giorni successivi alla fine del rapporto di lavoro.

37j. **Rifiuto di ammissione:** l'assicuratore non può negare l'ammissione nell'assicurazione indennità giornaliera per malattia per motivi di salute.

37k. **Riserva di copertura:** l'assicurazione indennità giornaliera per malattia può escludere mediante riserva in forma scritta delle malattie esistenti prima dell'inizio della copertura assicurativa. Lo stesso discorso vale per malattie precedenti, nella misura in cui possano essere empiricamente ricondotte a delle ricadute.

37l. **Riconoscimento retroattivo:** in caso di riconoscimento retroattivo da parte di un istituto assicurativo, l'importo versato come anticipo, corrispondente ai pagamenti prestati, spetta al fornitore delle prestazioni.

38. Assicurazione contro gli infortuni

38a. **Prestazioni assicurative in caso di infortunio:** le prestazioni in caso di infortunio sono regolamentate dalle disposizioni LAINF. I collaboratori hanno diritto all'80% della retribuzione per perdita di salario conformemente ai requisiti di prestazione della SUVA. Per i giorni di carenza SUVA il datore di lavoro deve versare l'80 % del guadagno assicurato, assolvendo così completamente l'obbligo di continuare a versare il salario ai sensi dell'art. 324a/b CO.

38b. **Riduzione delle prestazioni o esclusione da parte della SUVA:** qualora la SUVA, in caso di colpevolezza dell'assicurato, di pericoli straordinari o di imprese rischiose conformi alla LAINF o in virtù di altre disposizioni, escluda o riduca le prestazioni assicurative, anche l'obbligo del datore di lavoro di continuare a versare il salario si riduce proporzionalmente.

38c. **Finanziamento dei premi per infortuni professionali:** i premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali SUVA sono sostenuti esclusivamente dal datore di lavoro.

38d. **Pagamento dei premi per infortuni non professionali:** i premi per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali SUVA sono sostenuti esclusivamente dai collaboratori. L'assicurazione termina allo scadere del 30° giorno successivo al giorno in cui si estingue il diritto al salario.

38e. **Protrazione convenzionale dell'assicurazione individuale per collaboratori:** in caso di risoluzione del rapporto di lavoro i collaboratori possono stipulare una protrazione convenzionale dell'assicurazione individuale per un massimo di 180 giorni.

39. Previdenza professionale

39a. **Obbligatorietà:** i collaboratori devono essere assicurati conformemente alla legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP).

40. Assicurazione maternità

40a. **Diritto:** durante il congedo per maternità le collaboratori hanno diritto all'indennità di maternità previste dalla legge.

I quattro pilastri per l'applicazione del CCL

Vogliamo garantire un rispetto illimitato del contratto tramite un linguaggio comprensibile, un elevato grado di autocontrollo ed efficaci misure di gestione.

Il sistema di applicazione assurge a componente centrale del nuovo Contratto collettivo di lavoro Costruzione in legno. È composto da quattro pilastri autonomi: i pilastri 1, 2 e 3 hanno l'obiettivo di garantire il rispetto solidale del Contratto collettivo di lavoro in tutte le aziende soggette al contratto stesso e ciò attraverso dei sistemi di incentivazione e di controllo aziendali; il pilastro no. 4 permette ai partner sociali di accompagnare il radicamento della nuova cultura imprenditoriale in modo consultivo e scientifico, nell'interesse del settore.

	Pilastro 1: desidero ottenere il marchio di settore quale datore di lavoro socialmente responsabile.	**Pilastro 2: io collaboratore sono corresponsabile dell'applicazione del contratto.**	**Pilastro 3: noi partner sociali ci impegniamo coerentemente per il rispetto del contratto.**	**Pilastro 4: i partner sociali sono lieti di accompagnarvi nella concretizzazione della nuova cultura d'impresa.**
Cosa	Io, in qualità di datore di lavoro, assumo la mia responsabilità sociale. Ad attiva dimostrazione di ciò, mi sottopongo volontariamente alla verifica dell'azienda. Invito i miei clienti a tenere in considerazione, al momento dell'assegnazione del lavoro, le imprese certificate.	Io, in qualità di collaboratore, controllo che nell'ambito del mio contratto di lavoro siano rispettate le disposizioni contrattuali collettive. Discuto con il mio datore di lavoro eventuali trasgressioni e se non giungiamo ad un accordo, mi rivolgo all'ufficio di consulenza di partner sociali.	Noi parti sociali ci impegniamo in maniera attiva e mirata per l'attuazione solidale del contratto di lavoro collettivo. Conducendo controlli aziendali, verifichiamo principalmente le imprese che non si sottopongono volontariamente al controllo, come indicato al Pilastro 1.	Come avviene per altre organizzazioni in via di apprendimento, il processo dell'ottimizzazione permanente del sistema è accompagnato scientificamente. Per ottimizzare i sistemi CCL vengono prese in considerazione le nozioni specifiche risultanti dall'accompagnamento attivo di aziende di riferimento.
Vantaggi	– La verifica dell'azienda dà ai miei collaboratori la certezza che il Contratto collettivo di lavoro Costruzione in legno e le disposizioni minime della legislazione sul lavoro siano rispettati. – Il marchio di settore mi aiuta, nell'ambito degli appalti pubblici, a comprovare il rispetto del contratto. – Con il marchio di settore, mi definisco verso i clienti come datore di lavoro socialmente responsabile. – Grazie al marchio di settore ricevo dalle parti sociali consulenze specifiche in questioni concernenti il diritto del lavoro.	– I partner sociali mi forniscono consulenza confidenziale, senza che il mio datore di lavoro ne venga a conoscenza. – Qualora si riscontrasse una trasgressione del contratto, che sia dimostrabile, i partner sociali presenteranno un esposto al mio datore di lavoro. – Nell'ambito delle disposizioni relative all'applicazione, il Contratto collettivo di lavoro viene applicato in maniera solidale in tutte le imprese del settore della costruzione in legno. – La nuova cultura d'impresa nel settore della costruzione in legno mi assicura un salario giusto e conforme alle prestazioni e a lungo termine contribuisce a creare un buon clima di lavoro. Io mi impegno per questi valori basilari.	– I partner sociali applicano attivamente il loro diritto di disporre ed eseguire dei controlli in azienda, al fine di tutelare i datori di lavoro e i collaboratori socialmente responsabili e di applicare scorrevolmente il contratto. – Come ricompensa per i datori di lavoro socialmente responsabili, assegniamo un marchio di settore alle imprese del pilastro 1 e le pubblichiamo in un elenco pubblico. – Promulghiamo inoltre il marchio sociale quale criterio rilevante per l'assegnazione presso committenti, investitori ed enti edilizi pubblici.	– Per innalzare la nostra competenza nell'ambito dello sviluppo e della manutenzione di una cultura imprenditoriale basata sul successo e radicarla meglio nel Contratto collettivo di lavoro siamo in contatto con persone e istituzioni specializzate. – Grazie all'accompagnamento scientifico di aziende di riferimento selezionate e ai sistemi di gestione statistici, i partner sociali sono in grado di ottimizzare i sistemi contrattuali. – Offriamo anche consulenza individuale.

L’organizzazione

Noi garantiamo, congiuntamente e professionalmente, lo sviluppo, la divulgazione e l’aggiornamento del Contratto collettivo di lavoro Costruzione in legno.

Il nostro pensiero e il nostro modo di agire sono contraddistinti da fiducia reciproca, competenza specialistica di alto livello e da un comportamento professionale orientato all’obiettivo. Lo scambio frequente di comunicazioni, la spinta ad assumere autonomamente le nostre responsabilità nel settore e la volontà ad impegnarci in favore di obiettivi duraturi costituiscono la base su cui poggia il progresso comune e costante.

Istanze competenti per lo sviluppo e l'applicazione

Istanze di sviluppo e di applicazione, principi di finanziamento

	Sviluppo del CCL				Applicazione del CCL																										
					Pilastro 1 (Art. 44, 45, 50)									Pilastro 2 (Art. 46)				Pilastro 3 (Art. 47, 48, 49, 50)								Pilastro 4 (Art. 52)					
	Sviluppo e aggiornamento del CCL	Impostazione, produzione e distribuzione del CCL	Procedura di obbligatorietà generale	Sistema di verifica su base informatizzata	Centro di contatto e di coordinamento	Assegnazione degli incarichi di rilevamenti aziendali	Esecuzione di rilevamenti aziendali	Consulenza individuale per datori di lavoro	Esecuzione di una statistica delle consulenze	Decisione sull'assegnazione del marchio	Promuovimento del marchio	Decisione circa le sanzioni	Elenco delle imprese certificate	Centro di avviamento e di coordinamento	Consulenza individuale per collaboratori	Decisione circa la verifica aziendale	Esecuzione di una statistica della consulenza	Decisione circa i controlli aziendali prescritti	Organizzazione / coordinamento dei controlli	Controlli aziendali	Controlli dei cantieri e del lavoro nero	Controlli di società di lavoro interinale	Decisione circa le sanzioni	Analisi giuridiche	Statistica sull'attività di controllo	Accompagnamento scientifico: aziende	Creazione e aggiornamento dei sistemi di gestione	Consulenza individuale sulla cultura d'impresa	Centro di coordinamento Unione servizi	Rapporti con i media / comunicazione comune	Presa a carico dei sistemi di monitoraggio
Holzbau Schweiz (Associazione svizzera costruttori in legno)																															
Syna, Unia, Quadri dell'edilizia Svizzera, SIC Svizzera																															
Comitato della Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno																															
Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno, amministrazione																															
Ispettori autorizzati ad eseguire rilevamenti e controlli aziendali (quali fiduciari)																															
Ispettori autorizzati per i controlli dei cantieri e del lavoro nero																															
Ispettori autorizzati per il controllo delle società di lavoro interinale																															
Giurista diritto del lavoro																															
Accompagnamento scientifico / consulenza di esperti																															
Consulenti esterni																															
Seco / Consiglio federale																															
Finanziamento mediante fondo di applicazione																															
Cofinanziamento attraverso i cantoni																															
Applicazione di sanzioni in caso di infrazioni del contratto																															

Commissione Paritetica Nazionale

L'obiettivo dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) è di divulgare la nuova cultura d'impresa sulla base del nostro contratto collettivo di lavoro e di favorire nel settore della costruzione in legno una condotta sociale basata su plusvalori condivisi.

Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL): la CPNCL è composta in ugual misura da rappresentanti dei collaboratori e da rappresentanti dei datori di lavoro. Gli interessi specifici devono essere presentati dai rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei collaboratori e da imprenditori e collaboratori attivi nel settore. Il Comitato della CPNCL disciplina l'applicazione operativa del contratto collettivo di lavoro.

Organi di controllo: le verifiche aziendali sono eseguite da ispettori con nostra licenza: in questo modo assicuriamo un controllo aziendale qualificato ed efficiente. Eseguiamo i controlli sui cantieri e i controlli del lavoro nero con nostri ispettori appositamente istruiti. La base per l'intera attività di controllo è costituita da un sistema di controllo uniformato e da un software appositamente sviluppato. In merito all'intera attività di controllo teniamo una statistica neutrale, che funge da base per la nostra organizzazione che si trova in fase di apprendimento.

Organigramma Associazione Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno

Assemblea dei delegati

L'Assemblea dei delegati è costituita da 22 delegati.
Rappresentanza dei datori di lavoro: 4 membri del comitato direttivo e 7 imprenditori del settore della costruzione in legno in qualità di rappresentanti regionali
Rappresentanza dei collaboratori: 4 membri del comitato direttivo e altri 7 delegati

Comitato direttivo della Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (8 membri)

(Presidente)	Il Presidente viene eletto tra i membri del comitato direttivo e ogni due anni si alterna tra le organizzazione dei datori di lavoro e dei collaboratori.
4 rappresentati dei datori di lavoro 4 rappresentanti dei collaboratori	Ogni organizzazione dei lavoratori presenta un membro nel comitato direttivo (1 Syna, 1 Unia, 1 Quadri dell'edilizia svizzera, 1 SIC Svizzera)

Applicazione operativa

- Amministrazione
- Esperti secondo le necessità
- Ispettori (Controlli aziendali e di cantiere)

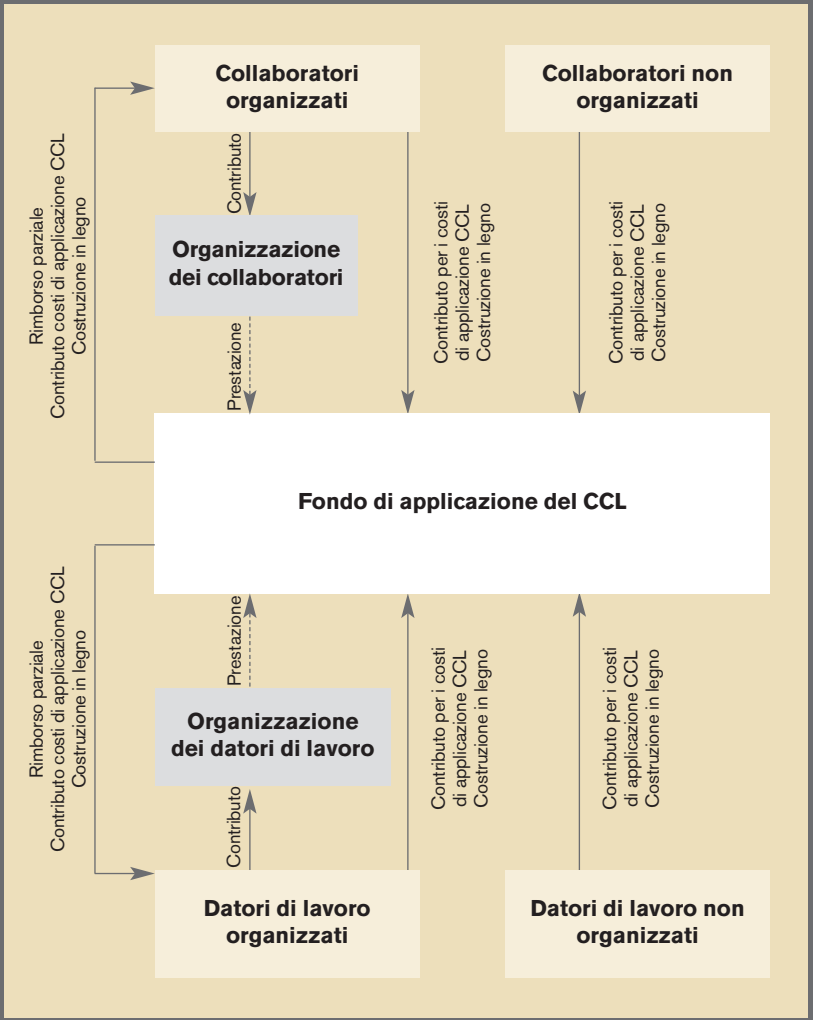
Altri delegati

- 7 imprenditori del settore della costruzione in legno in qualità di rappresentanti regionali
  - Zurigo, Glarona
  - Sciaffusa, Turgovia, San Gallo, Appenzello
  - Argovia, Basilea, Soletta
  - Berna
  - Lucerna, Zugo, Nidvaldo, Obvaldo, Uri, Svitto
  - Grigioni
  - Ticino
- 7 delegati delle organizzazioni dei lavoratori
  - 3 Syna, 3 Unia, 1 Quadri dell'edilizia svizzera

Fondo di applicazione

Attraverso un modello di finanziamento concertato tra datori di lavoro e collaboratori, intendiamo finanziare congiuntamente e in modo paritetico la costituzione del contratto, la sua divulgazione e il suo aggiornamento.

Siamo in grado di mantenere bassi i costi di applicazione e ciò grazie a un'efficace organizzazione delle modalità d'applicazione e a un elevato grado di controllo interno, svolto autonomamente dai singoli membri. Sulle implicazioni finanziarie presentiamo un resoconto annuale. I collaboratori e i datori di lavoro che sono membri delle organizzazioni dei partner sociali contribuiscono in modo fondamentale, tramite il versamento dei contributi, allo sviluppo e all'applicazione del CCL Costruzione in legno. Dal fondo di applicazione ricevono un rimborso commisurato.



Istanze competenti per l'aggiornamento e l'applicazione del CCL

41. Istanze per l'aggiornamento del CCL

41a. **I partner sociali:** l'aggiornamento e la cura del CCL spetta ai partner sociali del Settore della costruzione in legno. I datori di lavoro sono rappresentati da Holzbau Schweiz, dall'associazione svizzera costruttori in legno. I collaboratori sono rappresentati dai sindacati Syna, Unia, SIC Svizzera e dall'organizzazione dei quadri dell'edilizia svizzera.

41b. **Consulenti esterni:** per migliorare le possibilità di aggiornamento, i partner sociali possono servirsi congiuntamente di consulenti esterni.

42. Istanze per l'applicazione del CCL

42a. **Organizzazione di base:** l'applicazione ai sensi dell'art. 357b CO e il finanziamento dell'applicazione del CCL avviene per il tramite della Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL).

42b. **La Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL):** l'assemblea dei delegati della Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno è composta da 22 membri delegati dai partner sociali. I seggi sono suddivisi in maniera paritetica tra organizzazioni padronali e organizzazioni dei collaboratori.

42c. **La rappresentanza padronale nella CPNCL:** Nella CPNCL i datori di lavoro sono rappresentati da 11 delegati (4 rappresentanti di categoria e un rappresentante per ognuna delle 7 regioni definite dall'associazione svizzera costruttori in legno Holzbau Schweiz).

42d. **La rappresentanza dei collaboratori nella CPNCL:** i collaboratori sono rappresentati nella CPNCL da 11 delegati delle organizzazioni dei collaboratori (4 Syna, 4 Unia, 2 quadri dell'edilizia svizzera, 1 SIC Svizzera).

42e. **Presidente della CPNCL:** la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno si autocostituisce. Il presidente viene definito o eletto, conformemente allo statuto vigente, fra i 22 membri ordinari.

42f. **Comitato della CPNCL:** il comitato della CPNCL è composto da quattro rappresentanti dei datori di lavoro e da un rappresentante di ogni organizzazione dei collaboratori.

42g. **Compiti e competenze:** compiti e competenze esecutive dei partner sociali del contratto collettivo di lavoro per il settore della costruzione in legno e degli organi e comitati della Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno sono regolamentate dal vigente statuto della Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno e dalla rispettiva normativa.

43. La Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno

43a. **Scopo:** la comune realizzazione, esecuzione e imposizione delle disposizioni del CCL Costruzione in legno, la gestione del fondo di applicazione costruzione in legno e l'esecuzione di ulteriori compiti delegati congiuntamente dai partner sociali oppure dallo Stato.

43b. **Provvedimenti:** a questo scopo la CPNCL adotta tutti i provvedimenti necessari, tra cui si annovera anche l'avvio di processi civili e di procedure amministrative in nome e per conto delle parti contrattuali del CCL, se necessari per l'attuazione del CCL Costruzione in legno.

43c. **Assenza di contratto:** in caso di assenza di un contratto collettivo di lavoro adotta ad interim le necessarie misure di garanzia, cercando di salvaguardare la continuazione delle funzioni principali in vista dell'eliminazione di tale stato. A tal fine utilizza, cercando di salvaguardare tutti gli interessi, lo spazio legale messole a disposizione.

43d. **Regolamenti e direttive:** gli organi preposti emanano i regolamenti e le direttive necessari.

Il sistema per l'applicazione del CCL

L'applicazione unitaria e professionale del contratto poggia, per quanto concerne i controlli in azienda, in cantiere e il controllo delle società di lavoro interinale, su un sistema di verifica informatizzato.

44. Rilevamento relativo al CCL commissionato dai datori di lavoro (pilastro di applicazione no. 1)

44a. **Centro di contatto:** il centro di contatto e di coordinamento per i rilevamenti relativi al CCL è costituito dalla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL).

44b. **Mandante:** i rilevamenti volontari relativi al CCL hanno luogo per ordine del datore di lavoro e vengono concepiti e coordinati dal comitato della CPNCL.

44c. **Istanza di verfica:** i rilevamenti relativi al CCL vengono eseguiti, sulla base di disposizioni per la verifica unificate, da ispettori con apposita licenza fornita dalla CPNCL. Le parti sociali partono dal presupposto che il fiduciario e l'ufficio di revisione del rispettivo datore di lavoro chieda la licenza alla CPNCL.

44d. **Marchio di settore:** se il rilevamento si rivela positivo, per la sua impresa il datore di lavoro riceve un marchio di settore.

44e. **Costi:** i costi per i rilevamenti relativi al CCL sono sostenuti dal committente (datore di lavoro).

45. Marchio per le aziende rilevate (pilastro di applicazione no. 1)

45a. **Il marchio di settore:** la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) sviluppa e divulga, rappresentando i partner sociali, un marchio di settore per le aziende rilevate in base al CCL.

42b. **Assistenza giuridica nel campo del diritto del lavoro:** con il marchio di settore il datore di lavoro riceve assistenza giuridica gratuita nell'ambito del diritto del lavoro.

42c. **Misure di marketing:** il marchio di settore è divulgato presso costruttori, investitori, enti pubblici per l'edilizia e collaboratori.

42d. **Pubblicazione:** le aziende con marchio di settore rilevate vengono pubblicate in un registro accessibile al pubblico su internet e/o a mezzo stampa.

46. Consulenze per i collaboratori (pilastro di applicazione no. 2)

46a. **Sospetta violazione contrattuale:** se i collaboratori riscontrano trasgressioni al CCL, queste vanno chiarite, per quanto possibile, all'interno dell'azienda. Qualora non fosse possibile raggiungere alcun accordo, si rivolgeranno ai partner sociali. Quale punto di contatto funge la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL).

46b. **Consultazioni:** qualora sussista un legittimo sospetto di violazione del CCL, l'ufficio di consulenza per i collaboratori fornisce assistenza giuridica nell'ambito del diritto del lavoro. La partecipazione finanziaria del fondo di applicazione a controversie giudiziarie è esclusa.

46c. **Esecuzione di un vertifica aziendale:** qualora sia constata una presunta violazione del contratto, questa deve essere notificata alla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CNCPL). Se la CNCPL non è in grado di raggiungere un accordo tra datore di lavoro e collaboratori, ordina che l'azienda sia sottoposta ad una verifica.

46d. **Costi:** se al termine dei rilevamenti non si riscontrano trasgressioni da parte del datore di lavoro nei confronti del contratto collettivo, le spese per l'assistenza legale sono a carico del fondo di applicazione.

47. Controlli aziendali predisposti (pilastro di applicazione no. 3)

47a. **Predisposizione di verifiche aziendali:** la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CNCPL) può disporre e attuare verifiche aziendali che possono essere effettuate in particolare per quelle imprese che non si sottopongono annualmente al rilevamento volontario relativo al CCL.

47b. **Sistema di verifica:** le verifiche aziendali vengono eseguite secondo criteri unitari, sulla base di un sistema di collaudo CCL Costruzione in legno, sviluppato e concordato dalle parti sociali.

47c. **Istanze di verifica:** le verifiche aziendali vengono eseguite da ispettori, su incarico della CPNCL (p. es. fiduciari).

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

47e. **Costi:** se al termine delle verifiche aziendali non si riscontrano violazioni del contratto collettivo di lavoro da parte del datore di lavoro oppure si riscontrano solo violazioni di lieve entità, i costi degli interventi di controllo vengono sostenuti dal fondo di applicazione. Nel caso in cui si riscontrassero violazioni del contratto, i costi sostenuti per il controllo dell'azienda sono a carico dell'impresa. Le imprese non hanno diritto ad indennizzo per le spese aziendali sostenute a seguito delle verifiche aziendali ordinate.

48. Controllo dei cantieri e del lavoro nero (pilastro di applicazione no. 3)

48a. **Centro di contatto e di coordinamento:** il centro di contatto e di coordinamento per i controlli dei cantieri e del lavoro nero è costituito dalla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL).

48b. **Istanza di controllo:** i controlli dei cantieri e del lavoro nero sono eseguiti da istanze di controllo della CPNCL.

48c. **Costi:** se al termine dei controlli non si riscontrano violazioni del contratto collettivo di lavoro da parte del datore di lavoro oppure si riscontrano solo delle violazioni di lieve entità, i costi degli interventi di controllo vengono sostenuti dal fondo di applicazione. Nel caso in cui si riscontrassero delle violazioni del contratto, i costi sostenuti per il controllo sono a carico dell'impresa. Le imprese non hanno diritto ad indennizzo per le spese aziendali sostenute a seguito di questi controlli.

49. Controllo delle società di lavoro interinale (pilastro di applicazione no. 3)

49a. **Istanza di controllo:** i controlli delle società di lavoro interinale sono eseguiti da ispettori aziendali con autorizzazione della Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) e/o da organi esecutivi dei Cantoni.

49a. **Costi:** se al termine dei controlli non si riscontrano violazioni del contratto collettivo di lavoro da parte del datore di lavoro oppure si riscontrano solo delle violazioni di lieve entità, i costi degli interventi di controllo vengono sostenuti dal fondo di applicazione. Nel caso in cui si riscontrassero delle violazioni del contratto, i costi sostenuti per il controllo sono a carico dell'impresa. Le imprese non hanno diritto ad indennizzo per le spese aziendali sostenute a seguito di questi controlli.

50. Pene convenzionali (pilastro di applicazione no. 1 e 3)

50a. **Definizione delle sanzioni:** qualora venissero riscontrate delle violazioni, il comitato della Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) decide in merito alle sanzioni da applicare ai sensi del CCL appendice 9.

51. Riscossione del contributo per i costi di applicazione

51a. **Fatturazione:** la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) emette una fattura per i contributi da versare da parte dei datori di lavoro e dei collaboratori. Il datore di lavoro deve de-

trarre il contributo del collaboratore dal salario del collaboratore e versarlo alla CPNCL. Il collaboratore riceve una ricevuta in merito alla deduzione effettuata.

51b. **Elenco dei collaboratori:** nell'ambito dell'autodichiarazione delle imprese assoggettate al CCL, la CPNCL è autorizzata ad esigere ogni anno dalle imprese tutti i fattori indicativi per lo stipendio e tutti gli indirizzi dei collaboratori assoggettati al CCL. L'elenco deve essere inviato anche se vengono impiegati collaboratori solo temporaneamente. In questo caso va aggiunta un'apposita nota. Inoltre, entro il 28 febbraio, ma al più tardi entro 30 giorni dal ricevimento, ogni impresa assoggettata al CCL deve spedire il conteggio definitivo SUVA, relativo all'anno appena trascorso, per tutti i collaboratori assoggettati al CCL Costruzione in legno.

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

51d. **Diritto di rimborso:** per quanto riguarda i costi di applicazione versati, non sussiste alcun diritto di rimborso nei confronti del datore di lavoro. I collaboratori che reputano di non dover versare il contributo, possono richiederne il rimborso motivandolo in forma scritta e indirizzandolo alla CPNCL.

51e. **Avanzo:** un eventuale avanzo del contributo dei costi di applicazione può essere utilizzato, anche successivamente al decadimento della dichiarazione di obbligatorietà generale, solo come accantonamento per scopi sociali e generali dell'ordine professionale del settore della costruzione in legno.

52. Concretizzazione della cultura imprenditoriale nello spirito del CCL nel settore della costruzione in legno (pilastro di applicazione no. 4)

52a. **Accompagnamento scientifico delle imprese:** le parti sociali agiscono seguendo le proprie linee direttive e si impegnano per la promozione di culture imprenditoriali di successo nel settore della costruzione in legno. Grazie ad un accompagnamento scientifico di imprese della costruzione in legno, la struttura del CCL Costruzione in legno viene costantemente ottimizzata, soprattutto per quanto riguarda la sua applicabilità.

52b. **Sistemi contrattuali di gestione:** a titolo integrativo vengono sviluppati e curati dei sistemi di gestione e statistici riguardanti l'ambito aziendale, il settore in generale e gli aspetti sociali.

52c. **Statistiche:** sono compilate delle statistiche neutrali relative all'attività di consulenza per i datori di lavoro e i collaboratori, come pure sui risultati delle ispezioni aziendali e sui cantieri.

52d. **Costi:** le spese per l'accompagnamento scientifico delle aziende di riferimento, la consulenza da parte dei periti e le spese dei sistemi di gestione sono finanziate tramite il fondo d'applicazione costruttori in legno per quanto queste misure siano state adottate congiuntamente dalle parti contrattuali.

Fondo di applicazione

53. Principi per il finanziamento

53a. **Principi di solidarietà:** tutte le prestazioni messe in atto per l'applicazione e per garantire la qualità del CCL Costruzione in legno sono da finanziare in modo paritetico da parte dei datori di lavoro e dei collaboratori assoggettati al CCL Costruzione in legno.

53a. **Basi per la fatturazione:** l'indennizzo per i consulenti e per gli ispettori è stabilito dalla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL).

53a. **Fondo per l'applicazione e per i corsi di perfezionamento:** per la copertura dei costi di applicazione e dei corsi di perfezionamento, nonché per ulteriori compiti delegati alla Commissione Paritetica Costruttori in Legno (CPNCL) dai partner sociali, la CPNCL dispone di un fondo per l'applicazione e per i corsi di perfezionamento. L'utilizzo dei mezzi finanziari provenienti dal fondo per l'applicazione e per i corsi di perfezionamento è disciplinato da un regolamento elaborato dai partner sociali e approvato dall'Assemblea dei delegati della CPNCL.

53a. **Base per il calcolo dei contributi:** per le aziende con sede in Svizzera registrate come sottostanti al CCL Costruzione in legno e per i loro collaboratori, i contributi da versare al fondo di applicazione vengono calcolati sulla base dell'importo salariale soggetto alla detrazione SUVA e sono pari allo 0.6 % per i datori di lavoro e allo 0.6% per i collaboratori. Per le aziende straniere e per i loro collaboratori, che esercitano attività nel territorio contrattuale ai sensi dell'art. 1 e che rientrano nel campo di applicazione di questo contratto collettivo, i contributi vengono calcolati sulla base dell'importo salariale lordo versato per il lavoro svolto e sono pari in totale all'1.2%, con un minimo di CHF 20.00 per ogni mese civile iniziato.

53a. **Contabilità:** i movimenti finanziari relativi al fondo di applicazione e la gestione finanziaria dell'associazione CPNCL sottostanno all'obbligo di tenere la contabilità. La stessa va controllata da un ufficio di revisione indipendente.

53a. **Rimborso di contributi per i costi di applicazione:** i collaboratori organizzati nelle organizzazioni sindacali firmatarie e i datori di lavoro organizzati nell'associazione Holzbau Schweiz ricevono i rimborsi per i contributi di applicazione versati, poiché attraverso i loro contributi quali membri contribuiscono già alle spese per lo sviluppo e l'applicazione del contratto. I rimborsi corrispondo allo 0.5% dell'importo salariale SUVA, comunque al massimo all'80% del contributo associativo.

Normative per la partenariato sociale a livello di settore

54. Accordi aggiuntivi

54a. **Parti integranti del contratto:** per parti integranti del contratto si intendono: accordi aggiuntivi e accordi protocollari dei partner sociali.

55. Contratti di affiliazione

55a. **Autorizzazione:** le parti contraenti del CCL Costruzione in legno sono autorizzate a stipulare contratti di affiliazione con altre organizzazioni, a condizione che tutte le parti contraenti vi acconsentino per iscritto e che non siano pregiudicati i presupposti di obbligatorietà generale del Contratto collettivo di lavoro costruzione in legno.

55a. **Contratti colletivi di lavoro locali:** alle parti contraenti del CCL Costruzione in legno e alle relative sezioni o sottogruppi è fatto espressamente divieto di stipulare, nel settore della Costruzione in legno dei contratti collettivi di lavoro locali dello stesso o di diverso tenore o di adottare delle disposizioni in contrasto con il CCL Costruzione in legno.

56. Procedure di mediazione

56a. **Procedure di mediazione:** le parti contraenti si impegnano, prima di avviare una procedura giudiziaria, ad intraprendere una procedura di mediazione allo scopo di risolvere pacificamente le divergenze. Le parti si accordano consensualmente sulla procedura da seguire e qualora non riuscissero ad accordarsi, possono chiedere alla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) che venga nominato un mediatore.

57. Procedure giudiziarie e foro competente

57a. **Controversie giudiziarie:** qualora le parti non fossero in grado di accordarsi nell'ambito di una procedura di mediazione, le controversie devono essere definite seguendo la procedura civile ordinaria. Il foro competente concordato è quello di Zurigo.

58. Cadenza delle trattative

58a. **Contenuti delle trattative annuali:** il terzo semestre di ogni anno le parti contraenti del CCL Costruzione in legno negoziano tutti gli adeguamenti salariali e gli adeguamenti delle spese generali.

58b. **Trattative contrattuali generali:** dopo l'entrata in vigore, le parti contraenti del CCL Costruzione in legno possono negoziare il contenuto del contratto ogni tre anni.

59. Proroga del CCL Costruzione in legno 2007

59a. **Durata del contratto:** il CCL Costruzione in legno del 01.11.2007 con le modifiche subentrate dopo tale data viene rinnovato fino al 31.12.2015. Se il contratto non viene disdetto entro 6 mesi dalla sua scadenza, esso si proroga automaticamente di un altro anno. L'obbligatorietà del contratto presuppone la dichiarazione di obbligatorietà generale da parte del Consiglio federale.

60. Disdetta del CCL

60a. **Disdetta:** ciascuna parte contraente ha diritto, nel rispetto delle formalità di disdetta ai sensi dell'articolo 356c CO, di disdire il contratto unilateralmente. Il Contratto collettivo di lavoro costruzione in legno si considera disdetto qualora l'organizzazione dei datori di lavoro o almeno due organizzazioni dei collaboratori abbiano disdetto il contratto.

61. Disposizioni transitorie

61a. **Contratti di lavoro:** la base dei rapporti di assunzione conformi al CCL Costruzione in legno è costituita dai contratti di lavoro individuali in forma scritta (articolo 6). I contratti di assunzione esistenti devono essere adeguati al nuovo contratto collettivo di lavoro ai sensi delle modifiche contrattuali intervenute. Quale punto di riferimento per contratti di lavoro modello vedi l'appendice 10 del CCL.

61a. **Garanzia del salario:** per il periodo di transizione dai contratti di assunzione esistenti ai nuovi contratti vengono garantiti i salari dei collaboratori attualmente corrisposti.

62. Clausola relativa alle pace sociale

62a. **Linee direttive per il partenariato sociale:** per realizzare gli obiettivi di questo CCL, le parti contraenti collaborano lealmente sulla base delle linee direttive concordate di comune accordo per il partenariato sociale nel settore della costruzione in legno.

62b. **Clausola relativa alla pace sociale:** vige l'obbligo assoluto di favorire la pace sociale.

Appendice del CCL 2013

Istruzioni circa la concretizzazione del sistema salariale in caso di distribuzione omogenea dell'importo del premio di produzione aziendale conformemente all'art. 28b del CCL

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

N.	Descrizione del modo di procedere (misure 1–3 di 3)	Art. CCL
1	Determinare i collaboratori, con relativa funzione, soggetti al campo di applicazione e al sistema salariale del CCL Costruzione in legno (esempio aziendale 1.1, colonne da A a D).	Cap. A
2	Stabilire se i collaboratori delle categorie caposquadra e capo carpentiere hanno concluso un corso di perfezionamento professionale (esempio aziendale 1.1, colonne E e F).	Art. 26d
3	Determinare per i collaboratori il numero degli anni di esperienza computabili nella funzione determinante e calcolare quindi i salari effettivi (salario minimo comprensivo della quota di premio di produzione distribuito omogeneamente), basandosi sulla tabella salariale 1 (esempio aziendale – tabella 1.1).	Art. 26e

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

	Anni di esperienza nella funzione (art. 26e CCL)										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	da 10 in poi
Apprendista carpentiere: 1° anno di apprendistato	**740.00**										
Apprendista carpentiere: 2° anno di apprendistato	**970.00**										
Apprendista carpentiere: 3° anno di apprendistato	**1320.00**										
Aiuto carpentiere	**3832.00**	**4091.00**	**4220.00**	**4349.00**	**4436.00**	**4523.00**	**4610.00**	**4673.00**	**4738.00**	**4802.00**	**4866.00**
Addetto/Addetta alla lavorazione del legno CFP	**3600.00**	**3785.00**	**3969.00**	**4154.00**	**4338.00**	**4523.00**	**4610.00**	**4673.00**	**4738.00**	**4802.00**	**4866.00**
Carpentiere AFC	**4369.00**	**4628.00**	**4757.00**	**4886.00**	**4973.00**	**5060.00**	**5147.00**	**5212.00**	**5275.00**	**5340.00**	**5404.00**
Caposquadra: senza perfezionamento professionale	**4815.00**	**5073.00**	**5203.00**	**5332.00**	**5419.00**	**5506.00**	**5592.00**	**5656.00**	**5721.00**	**5784.00**	**5849.00**
Caposquadra: con perfezionamento professionale	**5125.00**	**5383.00**	**5513.00**	**5642.00**	**5729.00**	**5816.00**	**5902.00**	**5966.00**	**6031.00**	**6094.00**	**6159.00**
Capo carpentiere: senza perfezionamento professionale	**5471.00**	**5730.00**	**5859.00**	**5988.00**	**6075.00**	**6162.00**	**6249.00**	**6313.00**	**6377.00**	**6441.00**	**6505.00**
Capo carpentiere: con perfezionamento professionale	**5781.00**	**6040.00**	**6169.00**	**6298.00**	**6385.00**	**6472.00**	**6559.00**	**6624.00**	**6687.00**	**6752.00**	**6815.00**
Tecnico del legno SSS	**6107.00**	**6366.00**	**6495.00**	**6625.00**	**6711.00**	**6798.00**	**6885.00**	**6949.00**	**7013.00**	**7077.00**	**7142.00**
Ingegnere SUP del legno	**6779.00**	**7038.00**	**7167.00**	**7296.00**	**7383.00**	**7470.00**	**7557.00**	**7621.00**	**7685.00**	**7750.00**	**7813.00**
Maestro carpentiere	**6557.00**	**6815.00**	**6945.00**	**7074.00**	**7161.00**	**7248.00**	**7335.00**	**7399.00**	**7463.00**	**7528.00**	**7591.00**
Impiegata/-o di commercio AFC	**4100.00**										
Personale del settore commerciale	**3800.00**										

Esempio aziendale – tabella 1.1: determinazione dei salari con distribuzione omogenea del premio di produzione

A	B	C	D	E		F		G	H	I	J	K	L
Collaboratori: Cognome, Nome	CCL Assog-gettamento	CCL Sistema salariale	Funzione al momento dell'assunzione (Base contratto di lavoro idividuale)	Perfezio-namento caposquadra si	no	Perfeziona-mento capo carpentiere si	no	Esperienza nella funzione (anni)	Impiego (%)	Salario minimo e pre-mio di produzione da tabella salariale 1 (CHF/mese)	Salario minimo e premio di produ-zione effettivo (CHF/mese)	Mensilità per anno	Salario minimo an-nuo effettivo (CHF/anno)
01 Ineichen Thomas	si	no*	Apprendista, 3° anno	–	–	–	–	–	100%	1'300.00	1'300.00	13	16'900.00
02 Lüscher Hanspeter	si	si	Aiuto carpentiere	–	–	–	–	3	100%	4'349.00	4'349.00	13	56'537.00
03 Landmann Kaspar	si	si	Addetto alla lavorazione del legno CFP	–	–	–	–	0	100%	3'600.00	3'600.00	13	46'800.00
04 Zahnd Fritz	si	si	Carpentiere AFC	–	–	–	–	7	100%	5'212.00	5'212.00	13	67'756.00
05 Anderegg Simon	si	si	Carpentiere AFC	–	–	–	–	16	60%	5'404.00	3'242.40	13	42'151.20
06 Lüthi Vasco	si	si	Falegname montatore	–	–	–	–	4	100%	4'973.00	4'973.00	13	64'649.00
07 Lehnherr Peter	si	si	Caposquadra	–	x	–	–	6	100%	5'592.00	5'592.00	13	72'696.00
08 Müller Lukas	si	si	Caposquadra	x	–	–	–	4	100%	5'729.00	5'729.00	13	74'477.00
09 Zolliger Michael	si	si	Capo carpentiere	–	–	x	–	14	100%	6'815.00	6'815.00	13	88'595.00
10 Alder Markus	si	si	Tecnico del legno SSS	–	–	–	–	2	60%	6'495.00	3'397.00	13	50'661.00
11 Alder Markus	si	si	Capo carpentiere	–	–	x	–	6	40%	6'559.00	2'623.60	13	34'106.80
12 Züllig Michaela	si	no*	Impiegata di commercio AFC	–	–	–	–	–	50%	4'000.00	2'000.00	13	26'000.00
Totale importo salario minimo aziendale per anno													**641'329.00**

Esempio: collaboratore con assunzione part-time, vedi Simon Anderegg (art. 20a)
Esempio: collaboratore con rapporto di assunzione misto, vedi Markus Alder (art. 5a)

* = soltanto salario minimo a seconda della tabella salariale 1

Istruzioni circa la concretizzazione del sistema salariale in caso di distribuzione individuale dell'importo del premio di produzione aziendale conformemente all'art. 28c–e del CCL (modello con premio di produzione)

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

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

Tabella salariale 2: determinazione dei salari base nel modello con premio di produzione (in CHF)

	Anni di esperienza nella funzione (art. 26e CCL)										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	da 10 in poi
Apprendista carpentiere: 1° anno di apprendistato	**740.00**										
Apprendista carpentiere: 2° anno di apprendistato	**970.00**										
Apprendista carpentiere: 3° anno di apprendistato	**1320.00**										
Aiuto carpentiere	**3562.00**	**3821.00**	**3950.00**	**4079.00**	**4166.00**	**4253.00**	**4340.00**	**4403.00**	**4468.00**	**4532.00**	**4596.00**
Addetto/Addetta alla lavorazione del legno CFP	**3330.00**	**3515.00**	**3699.00**	**3884.00**	**4068.00**	**4253.00**	**4340.00**	**4403.00**	**4468.00**	**4532.00**	**4596.00**
Carpentiere AFC	**4054.00**	**4313.00**	**4442.00**	**4571.00**	**4658.00**	**4745.00**	**4832.00**	**4897.00**	**4960.00**	**5025.00**	**5089.00**
Caposquadra: senza perfezionamento professionale	**4455.00**	**4713.00**	**4843.00**	**4972.00**	**5059.00**	**5146.00**	**5232.00**	**5296.00**	**5361.00**	**5424.00**	**5489.00**
Caposquadra: con perfezionamento professionale	**4765.00**	**5023.00**	**5153.00**	**5282.00**	**5369.00**	**5456.00**	**5542.00**	**5606.00**	**5671.00**	**5734.00**	**5799.00**
Capo carpentiere: senza perfezionamento professionale	**5071.00**	**5330.00**	**5459.00**	**5588.00**	**5675.00**	**5762.00**	**5849.00**	**5913.00**	**5977.00**	**6041.00**	**6105.00**
Capo carpentiere: con perfezionamento professionale	**5381.00**	**5640.00**	**5769.00**	**5898.00**	**5985.00**	**6072.00**	**6159.00**	**6224.00**	**6287.00**	**6352.00**	**6415.00**
Tecnico del legno SSS	**5687.00**	**5946.00**	**6075.00**	**6205.00**	**6291.00**	**6378.00**	**6465.00**	**6529.00**	**6593.00**	**6657.00**	**6722.00**
Ingegnere SUP del legno	**6299.00**	**6558.00**	**6687.00**	**6816.00**	**6903.00**	**6990.00**	**7077.00**	**7141.00**	**7205.00**	**7270.00**	**7333.00**
Maestro carpentiere	**6097.00**	**6355.00**	**6485.00**	**6614.00**	**6701.00**	**6788.00**	**6875.00**	**6939.00**	**7003.00**	**7068.00**	**7131.00**
Impiegata/-o di commercio AFC	**4100.00**										
Personale del settore commerciale	**3800.00**										

Esempio aziendale – tabella 2.1: determinazione dei salari minimi nell'ambito del premio di produzione

A Collaboratori: Cognome, Nome	B CCL Assog- gettamento	C CCL Sistema salariale	D Funzione al momento dell'assunzione (base contratto di lavoro individuale)	E Perfezio- namento caposquadra si	 no	F Perfeziona- mento capo carpentiere si	 no	G Esperienza nella funzione (anni)	H Impiego (%)	I Salario minimo tratto dalla tabella salariale 2 (CHF/mese)	J Salario minimo tratto dalla tabella sala- riale 2 effettivo (CHF/mese)
01 Ineichen Thomas	si	no*	Apprendista, 3° anno	–	–	–	–	–	100 %	1'300.00	1'300.00
02 Lüscher Hanspeter	si	si	Aiuto carpentiere	–	–	–	–	3	100 %	4'079.00	4'079.00
03 Landmann Kaspar	si	si	Addetto alla lavorazione del legno CFP	–	–	–	–	0	100 %	3'330.00	3'330.00
04 Zahnd Fritz	si	si	Carpentiere AFC	–	–	–	–	7	100 %	4'897.00	4'897.00
05 Anderegg Simon	si	si	Carpentiere AFC	–	–	–	–	16	60 %	5'089.00	3'053.40
06 Lüthi Vasco	no	no	Falegname montatore	–	–	–	–	4	100 %	4'658.00	4'658.00
07 Lehnherr Peter	si	si	Caposquadra	–	x	–	–	6	100 %	5'232.00	5'232.00
08 Müller Lukas	si	si	Caposquadra	x	–	–	–	4	100 %	5'369.00	5'369.00
09 Zolliger Michael	si	si	Capo carpentiere	–	–	x	–	14	100 %	6'415.00	6'415.00
10 Alder Markus	si	si	Tecnico del legno SSS	–	–	–	–	2	60 %	6'075.00	3'645.00
11 Alder Markus	si	si	Capo carpentiere	–	–	x	–	6	40 %	6'159.00	2'463.80
12 Züllig Michaela	si	no*	Impiegata di commercio AFC	–	–	–	–	–	50 %	4'000.00	2'000.00
Totale importo salario minimo aziendale per mese											**46'442.20**

Esempio: collaboratore con assunzione part-time, vedi Simon Anderegg (art. 20a)
Esempio: collaboratore con rapporto di assunzione misto, vedi Markus Alder (art. 5a)

* = soltanto salario minimo a seconda della tabella salariale 2

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

N.	Descrizione del modo di procedere (misure 4 di 6)	Art. CCL
4	Determinare con la tabella salariale 3 (Esempio aziendale – tabella 2.2, colonne C e E) l'importo del premio di produzione aziendale (somma dei forfait dei collaboratori).	Art. 28d

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

	Forfait rendimento mensile (CHF)
Apprendista carpentiere: 1° anno di apprendistato	–
Apprendista carpentiere: 2° anno di apprendistato	–
Apprendista carpentiere: 3° anno di apprendistato	–
Aiuto carpentiere	**270.00**
Addetto/Addetta alla lavorazione del legno CFP	**270.00**
Carpentiere AFC	**315.00**
Caposquadra	**360.00**
Capo carpentiere	**400.00**
Tecnico del legno SSS	**420.00**
Ingegnere SUP del legno	**480.00**
Maestro carpentiere	**460.00**
Personale del settore commerciale	–

Esempio aziendale – tabella 2.2. Calcolo dell'importo del premio di produzione aziendale

A Collaboratori: Cognome, Nome	B Funzione al momento dell'assunzione (base contratto di lavoro idividuale)	C Forfait rendimento (CHF/mese)	D Impiego (%)	E Forfait rendimento effettivo (CHF/mese)
01 Ineichen Thomas	Apprendista, 3° anno	–	100 %	–
02 Lüscher Hanspeter	Aiuto carpentiere	270.00	100 %	270.00
03 Landmann Kaspar	Addetto alla lavorazione del legno CFP	270.00	100 %	270.00
04 Zahnd Fritz	Carpentiere AFC	315.00	100 %	315.00
05 Anderegg Simon	Carpentiere AFC	315.00	60 %	189.00
06 Lüthi Vasco	Falegname montatore	315.00	100 %	315.00
07 Lehnherr Peter	Caposquadra	360.00	100 %	360.00
08 Müller Lukas	Caposquadra	360.00	100 %	360.00
09 Zolliger Michael	Capo carpentiere	400.00	100 %	400.00
10 Alder Markus	Tecnico del legno SSS	420.00	60 %	252.00
11 Alder Markus	Capo carpentiere	400.00	40 %	160.00
12 Züllig Michaela	Impiegata di commercio AFC	–	50 %	–
Totale importo del premio di produzione aziendale per mese				**2'891.00**

Esempio: collaboratore con assunzione part-time, vedi Simon Anderegg (art. 20a)
Esempio: collaboratore con rapporto di assunzione misto, vedi Markus Alder (art. 5a)

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

N.	Descrizione del modo di procedere (misure 5 di 6)	Art. CCL
5	Valutare il rendimento individuale dei collaboratori secondo il modulo di valutazione dei collaboratori del CCL (esempio aziendale – valutazione dei collaboratori). Suddividere poi l'importo del premio di produzione aziendale per il totale dei punti di tutti i collaboratori e calcolare così il salario per ogni punto di produzione. In seguito l'importo del premio di produzione va ripartito sui suoi collaboratori in base al punteggio risultante dalla qualifica del collaboratore (esempio aziendale – tabella 2.3, colonne da C a F).	Appendice 3 del CCL

Esempio aziendale – valutazione dei collaboratori (Estratto dal modulo di valutazione dei collaboratori)

Punteggio

1.0 Sistema di punteggio per la valutazione dei lavoratori 1.0

Livelli	*Trascrizione*	*Frequenza*
4 («ottimo»)	Capacità, abilità, prestazioni e comportamento superano nettamente le esigenze e le aspettative; evidente funzione di esempio e presenza chiave	alcuni
3 («buono»)	Capacità, abilità, prestazioni e comportamento rispondono alle esigenze e alle aspettative; le aspettative sono soddisfatte al 100 % in maniera affidabile	maggioritari
2 («non del tutto sufficiente»)	Capacità, abilità, prestazioni e comportamento non rispondono completamente alle esigenze e alle aspettative; le aspettative sono soddisfatte in maniera oscillante solo al 80 – 90 %	alcuni
1 («insufficiente»)	Capacità, abilità, prestazioni e comportamento non rispondono assolutamente alle esigenze e alle aspettative; evidente necessità di miglioramenti; verificare possibilità di cambiare mansioni/funzione	pochi

Valutazione

Giudizio sulla competenza dei lavoratori

Ambito di competenza	Livello di competenza 4	3	2	1	Osservazioni	
1.1 Giudizio generale sulla competenza specialistica		**2.7**				
Conoscenze specifiche e capacità riferite alla funzione		**3**			padroneggia i compiti lavorativi globalmente	
Conoscenze specifiche e capacità sovrastanti la funzione		**3**			buone conoscenze dei processi prima del montaggio	
Padronanza delle tecniche, dei metodi e dei mezzi di lavoro			**2**		impiallicciatura non sufficiente	1.1
1.2 Giudizio generale sulla competenza sociale		**2.3**				
Capacità di lavorare in squadra e di collaborare			**2**		poco integrato, ruolo passivo	1.2
Capacità di comunicazione		**3**			comunicazione aperta e pregnante	
Capacità di critica e di gestione dei conflitti			**2**		sfugge alla critica dicendo «sono fatto così»	
1.3 Giudizio generale sulla competenza personale		**2.7**				
Orientamento al rendimento e capacità di sopportare il carico di lavoro		**3**			molto resistente, adempiamento della funzione al 100%	1.3
Capacità di apprendimento e sviluppo			**2**		personalmente poca, rifiutato offerta di corso	
Attitudine alla sicurezza		**3**			all'infuori dell'incarico X ha soddisfatto gli standard di sicurezza	
1.4 Giudizio generale sulla competenza aziendale		**2.7**				
Orientamento al mercato e al cliente		**3**			molto flessibile nell'impiego (p.es. incarico Y)	1.4
Orientamento ai costi e alla qualità		**3**			svolgimento dei compiti in modo molto coscienzoso	
Orientamento alle innovazioni e iniziativa per ottenere miglioramenti			**2**		poche proposte, critico rispetto a novità	
Supplemento per i lavoratori di livelli quadro		**3.7**				
1.5 Giudizio generale sulla competenza di gestione		**3**			alta aspettativa di raggiungimento, delegazione appropriata	1.5
Orientamento all'obiettivo e al risultato	**4**				modello nella competenza specialistica e sensibile ai costi	
Modello di ruolo ed esempio	**4**				grande spirito di team, dialoghi regolari	
Orientamento alla squadra e ai collaboratori						
1.6 Punteggio totale						
Giudizio complessivo dei punti di rendimento trasmessi (Valore medio rilevato dalla tabella di valutazione 1.1 – 1.5)		**2.8**				1.6

holzbau schweiz

1 di 4

Esempio per il collaboratore Peter Lehnherr nell'esempio aziendale – tabella 2.3.
La CPNCL mette a disposizione questi formulari di valutazione.

Esempio aziendale – tabella 2.3: distribuzione dell'importo del premio di produzione tra i collaboratori

A Collaboratori: Cognome, Nome	B Funzione al momento dell'assunzione (base contratto di lavoro idividuale)	C Punti di rendimento tenor qualifica	D Impiego (%)	E Punti di rendimento effettivo livello di impiego	F Premio di produzione effettivo (CHF/mese)
01 Ineichen Thomas	Apprendista, 3° anno	–	100%	–	–
02 Lüscher Hanspeter	Aiuto carpentiere	2.3	100%	2.3	281.75
03 Landmann Kaspar	Addetto alla lavorazione del legno CFP	1.7	100%	1.7	208.25
04 Zahnd Fritz	Carpentiere AFC	3.9	100%	3.9	477.75
05 Anderegg Simon	Carpentiere AFC	3.0	60%	1.8	220.50
06 Lüthi Vasco	Falegname montatore	2.6	100%	2.6	318.50
07 Lehnherr Peter	Caposquadra	2.8	100%	2.8	343.00
08 Müller Lukas	Caposquadra	2.5	100%	2.5	306.25
09 Zolliger Michael	Capo carpentiere	3.0	100%	3.0	367.50
10 Alder Markus	Tecnico del legno SSS	3.0	60%	1.8	220.50
11 Alder Markus	Capo carpentiere	3.0	40%	1.2	147.00
12 Züllig Michaela	Impiegata di commercio AFC	–	50%	–	–
Totale punti di rendimento tenendo conto del livello di assunzione del collaboratore				**23.60**	
Totale importo del premio di produzione aziendale per mese				**2'891.00**	**2'891.00**
Percentuale del premio di produzione aziendale per punto di rendimento e per mese				**122.50**	

Esempio: collaboratore con assunzione part-time, vedi Simon Anderegg (art. 20a)
Esempio: collaboratore con rapporto di assunzione misto, vedi Markus Alder (art. 5a)

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

N.	Descrizione del modo di procedere (misure 6 di 6)	Art. CCL
6	Sommare i salari minimi della tabella salariale 2 e i premi di produzione individuali. Calcolare il salario minimo del Suo collaboratore prendendo il salario di base dalla tabella salariale 2 e aggiungendovi la quota di premio di produzione calcolata. Questo importo è dovuto per 13 x (esempio aziendale – tabella 2.4, colonne da C a G).	

Esempio aziendale – tabella 2.4. Calcolo dei salari minimi comprensivi della percentuale del premio di produzione dei collaboratori

A Collaboratori: Cognome, Nome	B Funzione al momento dell'assunzione (base contratto di lavoro idividuale)	C Salario minimo tratto dalla tabella salariale 2 effettivo (CHF/mese)	D Premio di produzione effettivo (CHF/mese)	E Salario mensile e premio di produzione (CHF/mese)	F Mensilità per anno	G Salario mensile e premio di produzione (CHF/anno)
01 Ineichen Thomas	Apprendista, 3° anno	1'300.00	–	1'300.00	13	16'900.00
02 Lüscher Hanspeter	Aiuto carpentiere	4'079.00	281.75	4'360.75	13	56'689.75
03 Landmann Kaspar	Addetto alla lavorazione del legno CFP	3'330.00	208.25	3'538.25	13	45'997.25
04 Zahnd Fritz	Carpentiere AFC	4'897.00	477.75	5'374.75	13	69'871.75
05 Anderegg Simon	Carpentiere AFC	3'053.40	220.50	3'273.90	13	42'560.70
06 Lüthi Vasco	Falegname montatore	4'658.00	318.50	4'976.50	13	64'694.50
07 Lehnherr Peter	Caposquadra	5'232.00	343.00	5'575.00	13	72'475.00
08 Müller Lukas	Caposquadra	5'369.00	306.25	5'675.25	13	73'778.25
09 Zolliger Michael	Capo carpentiere	6'415.00	367.50	6'782.50	13	88'172.50
10 Alder Markus	Tecnico del legno SSS	3'645.00	220.50	3'865.50	13	50'251.50
11 Alder Markus	Capo carpentiere	2'463.80	147.00	2'610.80	13	33'940.40
12 Züllig Michaela	Impiegata di commercio AFC	2'000.00	–	2'000.00	13	26'000.00
Totale importo salario minimo aziendale e premio di produzione aziendale per anno						**641'331.60**

Esempio: collaboratore con assunzione part-time, vedi Simon Anderegg (art. 20a)
Esempio: collaboratore con rapporto di assunzione misto, vedi Markus Alder (art. 5a)

Il modulo di valutazione costituisce la base per la distribuzione individuale del premio di produzione per ogni collaboratore.

Punteggio — ***1.0 Sistema di punteggio per la valutazione dei lavoratori*** (1.0)

Livelli	*Trascrizione*	*Frequenza*
4 («ottimo»)	Capacità, abilità, prestazioni e comportamento superano nettamente le esigenze e le aspettative; evidente funzione di esempio e presenza chiave	alcuni
3 («buono»)	Capacità, abilità, prestazioni e comportamento rispondono alle esigenze e alle aspettative; le aspettative sono soddisfatte al 100 % in maniera affidabile	maggioritari
2 («non del tutto suffi-ciente»)	Capacità, abilità, prestazioni e comportamento non rispondono completamente alle esigenze e alle aspettative; le aspettative sono soddisfatte in maniera oscillante solo al 80–90 %	alcuni
1 («insuffi-ciente»)	Capacità, abilità, prestazioni e comportamento non rispondono assolutamente alle esigenze e alle aspettative; evidente necessità di miglioramenti; verificare possibilità di cambiare mansioni/funzione	pochi

Valutazione — ***Giudizio sulla competenza dei lavoratori***

Ambito di competenza	Livello di competenza 4	3	2	1	Osservazioni	
1.1 Giudizio generale sulla competenza specialistica						1.1
Conoscenze specifiche e capacità riferite alla funzione						
Conoscenze specifiche e capacità sovrastanti la funzione						
Padronanza delle tecniche, dei metodi e dei mezzi di lavoro						
1.2 Giudizio generale sulla competenza sociale						1.2
Capacità di lavorare in squadra e di collaborare						
Capacità di comunicazione						
Capacità di critica e di gestione dei conflitti						
1.3 Giudizio generale sulla competenza personale						1.3
Orientamento al rendimento e capacità di sopportare il carico di lavoro						
Capacità di apprendimento e sviluppo						
Attitudine alla sicurezza						
1.4 Giudizio generale sulla competenza aziendale						1.4
Orientamento al mercato e al cliente						
Orientamento ai costi e alla qualità						
Orientamento alle innovazioni e iniziativa per ottenere miglioramenti						
Supplemento per i lavoratori di livelli quadro						1.5
1.5 Giudizio generale sulla competenza di gestione						
Orientamento all'obiettivo e al risultato						
Modello di ruolo ed esempio						
Orientamento alla squadra e ai collaboratori						
1.6 Punteggio totale						1.6
Giudizio complessivo dei punti di rendimento trasmessi (Valore medio rilevato dalla tabella di valutazione 1,1–1,5)						

holzbau schweiz

1 di 4

Formulario modulo di valutazione, vedi documentazione di riferimento appendice 10 del CCL.

CCL-Appendice 3 Formulario per la valutazione del collaboratore

Spese generali

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

Conversione di salario e orario di lavoro

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

Orario di lavoro annuo	**Orario di lavoro mensile**	**Orario di lavaro settimanale**	**Orario di lavoro giornaliero**
2190 h	2.190 h / 12	2.190 h / 52.14 Se	2.190 h / 52.14 Se / 5 G
2190 h/A	182.5 h/M	42 h/Se	8.4 h/G

Orario di lavoro annuo (compreso tempo di viaggio) valevole sia per il personale che lavora in sede che sul cantiere.
Ad eccezione delle ore annuali, le ore di lavoro sopra citate si intendono come valori medi.

CCL-Appendice 4 Spese generali, formule di conversione per salario e orario di lavoro

Tabella dei giorni festivi retribuiti

■ Giorni festivi e giorni di riposo (art. 16 CCL)

	Capodanno	San Bertoldo	Epifania	San Giuseppe	Venerdì santo	Lunedì di Pasqua	Näfelser Fahrt	Festa del lavoro	Ascensione	Lunedì di Pentecoste	Corpus Domini	Festa nazionale	Assunzione	Ognissanti	Immacolata Concezione	Natale	Santo Stefano
2013	01.01.	02.01.	06.01.	19.03.	29.03.	01.04.	04.04.	01.05.	09.05.	20.05.	30.05.	01.08.	15.08.	01.11.	08.12.	25.12.	26.12.
2014	01.01.	02.01.	06.01.	19.03.	18.04.	21.04.	03.04.	01.05.	29.05.	09.06.	19.06.	01.08.	15.08.	01.11.	08.12.	25.12.	26.12.
2015	01.01.	02.01.	06.01.	19.03.	03.04.	06.04.	09.04.	01.05.	14.05.	25.05.	04.06.	01.08.	15.08.	01.11.	08.12.	25.12.	26.12.
Argovia (esclusi i distretti e i comuni seguenti)	■	■			■	■			■	■		■				■	■
Distretto di Baden (tranne il comune Bergdietikon)	■				■	■			■	■	■	■				■	■
Distretto di Bremgarten	■				■				■		■	■	■	■		■	■
Distretti di Laufenburg, Muri, Rheinfelden (comuni: Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein, Wegenstetten)	■				■				■		■	■	■	■	■	■	
Distretto di Rheinfelden (comuni: Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen, Zuzgen)	■				■	■			■	■		■		■		■	■
Distretto di Zurzach	■	■			■				■		■	■		■		■	■
Appenzello esterno un ulteriore giorno festivo tenor ordinamento comunale	■				■	■			■	■		■				■	■
Appenzello interno	■				■	■			■	■	■	■				■	■
Basilea	■				■	■		■	■	■		■				■	■
Berna	■	■			■	■			■	■		■				■	■
Glarona	■				■	■	■		■			■		■		■	■
Grigioni un ulteriore giorno festivo tenor ordinamento comunale	■				■	■			■	■		■				■	■
Lucerna	■				■				■		■	■	■	■		■	■
Nidvaldo	■				■				■		■	■	■	■	■	■	
Obvaldo	■				■				■		■	■	■	■	■	■	
Sciaffusa	■				■	■		■	■	■		■				■	■
Svitto	■			■	■				■		■	■	■	■		■	
Soletta (in tutti i distretti, tranne nel distretto di Bucheggberg)	■				■			■	■		■	■	■	■		■	
Distretto di Bucheggberg	■	■			■			■	■	■		■		■		■	
San Gallo	■				■	■			■	■		■		■		■	■
Ticino	■		■			■			■			■	■	■		■	■
Turgovia	■	■			■	■			■	■		■				■	■
Uri	■				■				■		■	■	■	■	■	■	
Zug	■				■				■		■	■	■	■	■	■	
Zurigo	■				■	■		■	■	■		■				■	■

In due turni

Modello 1: sistema tradizionali a due turni								
Settimana		Lu	Ma	Me	Gio	Ve	Sa	Do
1	Gruppo I	M	M	M	M	M		
	Gruppo II	P	P	P	P	P		
2	Gruppo I	P	P	P	P	P		
	Gruppo II	M	M	M	M	M		
3	Gruppo I	M	M	M	M	M		

Modello 2: sistema a due turni a rotazione veloce								
Settimana		Lu	Ma	Me	Gio	Ve	Sa	So
1	Gruppo I	M	M	M	P	P		
	Gruppo II	P	P	P	M	M		
2	Gruppo I	P	P	P	M	M		
	Gruppo II	M	M	M	P	P		
3	Gruppo I	M	M	M	P	P		

M = mattina (ad esempio dalle ore 5 alle ore 14, comprese le pause)
P = pomeriggio (ad esempio dalle ore 14 alle ore 23, comprese le pause)

In tre turni

Modello 3: sistema tradizionali a tre turni								
Settimana		Lu	Ma	Me	Gio	Ve	Sa	Do
1	Gruppo I	M	M	M	M	M		
	Gruppo II	D	D	D	D	D		
	Gruppo III	P	P	P	P	P		
2	Gruppo I	D	D	D	D	D		
	Gruppo II	P	P	P	P	P		
	Gruppo III	M	M	M	M	M		
3	Gruppo I	P	P	P	P	P		
	Gruppo II	M	M	M	M	M		
	Gruppo III	D	D	D	D	D		
4	Gruppo I	M	M	M	M	M		

Modello 4: sistema a tre turni a rotazione veloce								
Settimana		Lu	Ma	Me	Gio	Ve	Sa	Do
1	Gruppo I	M	M	M	D	D		
	Gruppo II	P	P	P	M	M		
	Gruppo III	D	D	D	P	P		
2	Gruppo I	P	P	P	M	M		
	Gruppo II	D	D	D	P	P		
	Gruppo III	M	M	M	D	D		
3	Gruppo I	D	D	D	P	P		
	Gruppo II	M	M	M	D	D		
	Gruppo III	P	P	P	M	M		
4	Gruppo I	M	M	M	D	D		

M = mattina (ad esempio dalle ore 6 alle ore 15, comprese le pause)
D = diurno (ad esempio dalle ore 8 alle ore 17, comprese le pause)
P = pomeriggio (ad esempio dalle ore 14 alle ore 23, comprese le pause)

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

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

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

[1)] Istruzione di base generale, istruzione di base alla funzione e istruzione di reparto.

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

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

1. Calcolo dei supplementi dovuti sullo stipendio orario per giorni festivi e di riposo:
Premessa: non deve essere pagato nessun supplemento salariale, quando, per i giorni festivi o di riposo, al collaboratore vengono effettivamente riconosciute come ore di lavoro le ore teoriche calcolate per questi giorni nel calendario dell'orario di lavoro.

Pagamento di un supplemento secondo un'aliquota media: qualora i giorni festivi e di riposo non vengano pagati come tempo di lavoro effettivo, l'azienda può pagare a tutti i collaboratori remunerati a ore un'aliquota media costante di 3.59% quale indennità per giorni festivi. Questo supplemento va calcolato sull'importo lordo dello stipendio di base.

Pagamento di un supplemento secondo un'aliquota esatta: in alternativa a quanto esposto nel paragrafo precedente, qualora i giorni festivi e di riposo non vengano pagati come tempo di lavoro effettivo, l'azienda può pagare ogni anno un supplemento calcolato esattamente in base al numero di giorni festivi retribuiti e in base ai giorni di vacanza spettanti al collaboratore pagato a ore. Le aliquote da applicare sono le seguenti:

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

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

2. Orari di lavoro meno rigidi per i collaboratori rimunerati con stipendio orario grazie alle ore flessibili:
Numero massimo di ore flessibili ammesse mensilmente e saldo cumulativo annuo: per i collaboratori impiegati con salario orario, il numero di ore flessibili ammesse di 20 o di 10 ore per settimana si calcola proporzionalmente al grado di occupazione. Qualora il grado di occupazione non sia stato stabilito contrattualmente, il saldo massimo di ore flessibili è calcolato sul grado di occupazione dei tre mesi antecedenti.

Calcolo delle ore flessibili: le ore flessibili di un collaboratore assunto a ore si calcolano confrontando le ore di lavoro da lui prestate giornalmente con le ore normali di lavoro previste per questi giorni nel calendario delle ore di lavoro aziendale.

Collaboratori a tempo parziale, rimunerati con salario orario: per i collaboratori a tempo parziale il numero di ore riportato nel calendario delle ore di lavoro per l'orario normale va ridotto proporzionalmente al grado di occupazione stabilito contrattualmente.

3. Indennità per ferie per i collaboratori retribuiti su base oraria:
Quando le ferie di un collaboratore retribuito su base oraria non sono pagate quando sono effettivamente godute, per ogni ora di lavoro prestata al collaboratore deve essere pagato il supplemento salariale stabilito nell'art. 14b del CCL corrispondente al 10.64% (se il diritto alle ferie è di 25 giorni) rispettivamente al 13.04% (se il diritto alle ferie è di 30 giorni). Questo supplemento va calcolato sul salario base.

Per le ore flessibili, le ore supplementari e le maggiorazioni salariali che vengono pagate al collaboratore con il suo consenso secondo l'art. 18b e 18c del CCL, non è dovuta nessuna indennità per ferie.

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

Esempio di calcolo per un carpentiere con 5 anni di esperienza:
(salario mensile secondo la tabella salariale 1 dell'appendice 1 del CCL: CHF 5060.00)

Diritto alle ferie	25 giorni/10.64%	30 giorni/13.04%
Salario base (CHF 5060.00/182.5)	CHF 27.73	CHF 27.73
Indennità per ferie (10.64 %/13.04 %)	CHF 2.95	CHF 3.62
Indennità per giorni festivi (Ø 3.59 %)	CHF 1.00	CHF 1.00
Totale intermedio (TotInt):	CHF 31.68	CHF 32.35
13.ma mensilità (8.33% su TotInt)	CHF 2.64	CHF 2.69
Totale salario orario:	**CHF 34.32**	**CHF 35.04**

Calcolo dei costi e delle pene convenzionali

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

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

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

1. Entità delle prestazioni in denaro che i datori di lavoro non hanno corrisposto ai collaboratori.

2. Infrazione delle disposizioni contrattuali che non riguardano delle prestazioni in denaro, in particolare del divieto di lavoro nero.

3. Infrazione occasionale o ripetuta, gravità dell'infrazione di singole disposizioni del CCL.

4. Recidività in caso di infrazioni del CCL.

5. Dimensioni dell'azienda.

6. Eventualità che i datori di lavoro o i collaboratori inadempienti, posti in mora, abbiano già adempito del tutto o in parte i loro obblighi.

7. Eventualità che i collaboratori facciano valere per proprio conto le loro richieste nei confronti di un datore di lavoro inadempiente oppure eventualità che si debba tener conto del fatto che le faranno valere in un prossimo futuro.

8. In casi di minor gravità, il comitato della CPNCL ha facoltà di pronunciare un'ammonizione e di desistere dall'infliggere una sanzione.

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

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

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

Sono fatte salve le richieste dei collaboratori danneggiati.

Indicazione delle fonti e dei riferimenti

Prodotti legati al CCL	Associazione Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno	Holzbau Schweiz	Syna	Unia	Quadri dell'edilizia svizzera	SIC Svizzera
CCL Costruzione in legno 2013 – brochure	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Brochure «Cultura direttiva» («Führungskultur»)	✓	✓				
Rilevamento aziendale con marchio CCL	✓	✓				
Statuti Associazione Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno	✓					
Software per la gestione dei salari «Abacus» con modulo Costruzione in legno del CCL		✓				
Contratti di lavoro modello CCL Costruzione in legno	✓	✓				
Modulo di valutazione per la qualifica e lo sviluppo dei collaboratori, riscontri dei collaboratori	✓	✓				
Raccomandazioni salariali per il personale del settore commerciale						✓
Poster: Collaborazione nell'impresa		✓				
Biglietti tascabili: collaborazione nell'impresa		✓				

CCL Costruzione in legno 2013	www.gav-holzbau.ch / www.spbh.ch
Testi di legge	www.gesetze.ch
Informazioni relative all'obbligatorietà generale	www.seco.admin.ch

Firme

Holzbau Schweiz

Hans Rupli
Presidente centrale

Andrea Mark
Direttrice del reparto diritto e sociale

Gabriela Schlumpf
Amministratrice

Sindacato Syna

Ernst Zülle
Segretario centrale

Kurt Regotz
Presidente centrale

Werner Rindlisbacher
Responsabile settore

Sindacato Unia

Franz Cahannes
Co-responsabile settore Artigianato

Andreas Rieger
Co-presidente

Renzo Ambrosetti
Co-presidente

Quadri dell'edilizia svizzera

Barbara Schiesser
Amministratrice

Adrian Hässig
Presidente centrale

Urs Bendel
Vicepresidente

SIC Svizzera (Società svizzera degli impiegati di commercio)

Benedikt Gschwind
Caposezione CCL

Peter Kyburz
Segretario generale

Barbara Gisi
Segretaria centrale

holzbau schweiz

schaffhauserstrasse 315, 8050 zurigo
tel. 044 253 63 93, fax 044 253 63 99
www.holzbau-schweiz.ch, info@holzbau-schweiz.ch

syna segretariato centrale

römerstrasse 7, 4601 olten
tel. 044 279 71 71, fax 044 279 71 72
www.syna.ch, info@syna.ch

unia segretariato centrale

strassburgstrasse 11, 8004 zurigo
tel. 044 295 15 15, fax 044 295 17 55
www.unia.ch, info@unia.ch

quadri dell'edilizia svizzera

mühlegasse 10, casella postale, 4603 olten
tel. 062 205 55 00, fax 062 205 55 01
www.baukader.ch, info@baukader.ch

sic svizzera

hans-huber-strasse 4, casella postale 1853, 8027 zurigo
tel. 044 283 45 45, fax 044 283 45 70
www.kvschweiz.ch, info@kvschweiz.ch

holzbau schweiz

verband schweizer holzbau-unternehmungen
association suisse des entreprises de construction en bois
associazione svizzera costruttori in legno
associaziun svizra da las interpresas da construcziun en lain

syna

UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

BAUKADER SCHWEIZ
CADRES DE LA CONSTRUCTION SUISSE
QUADRI DELL' EDILIZIA SVIZZERA
CADERS DA CONSTRUCZIUN SVIZRA

kvschweiz
sec suisse · sic svizzera

commissione paritetica nazionale costruttori in legno

schaffhauserstrasse 315, 8050 zurigo
tel. 044 360 37 70, fax 044 360 37 79
www.gav-holzbau.ch, www.spbh.ch, info@spbh.ch

Note editoriali

Editore	Holzbau Schweiz
	Syna
	Unia
	Quadri dell'edilizia Svizzera
	SIC Svizzera
Layout	fkp identity AG, Zurigo
Stampa	Sonderegger Druck AG, Weinfelden
Cod. ordine	01.GAVB01A.1011.DE (tedesco)
	01.GAVB01A.1011.IT (italiano)

FSC
Misto
Gruppo di prodotti provenienti da foreste correttamente gestite e da altre origini controllate
Cert no. SQS-COC-100096
www.fsc.org
© 1996 Forest Stewardship Council

stampato climaneutral