ccl costruzione in legno

Contratto collettivo di lavoro Costruzione in legno

Edizione 2026

2023

Un cammino comune

all'insegna del partenariato, della professionalità e del successo.

Il nostro cammino comune

Per il nostro successo comune non basta disporre di conoscenze e abilità specialistiche e artigianali: queste competenze i clienti le danno per scontate.

La chiave di un successo duraturo nel settore della costruzione in legno è data da una struttura chiara e comprensibile dei prezzi e dell'offerta, ma anche e soprattutto da una cultura della collaborazione fondata su valori comuni, sul valore aggiunto derivante da un vero partenariato tra collaboratori, datori di lavoro, altri fornitori di prestazioni e clienti.

Per questa ragione, con il nuovo Contratto collettivo di lavoro vogliamo percorrere nuove strade:

vogliamo incamminarci su un percorso comune all'insegna del partenariato, della professionalità
e del successo.

Sommario

Cultura della collaborazione

6 I partner sociali
8 Partenariato sociale a livello settoriale
10 Collaborazione nell'impresa
12 **A. Campo di applicazione**
01. Campo d'applicazione territoriale
02. Campo d'applicazione aziendale
13 03. Campo d'applicazione individuale
04. Riconoscimento dei diplomi professionali e di formazione
05. Disposizioni d'eccezione

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

Orario di lavoro

17 Introduzione
18 **C. Orario di lavoro**
12. Orario di lavoro normale
13. Impostazione dell'orario normale
14. Ferie, riduzione delle ferie, lavoro durante le ferie
19 15. Definizione del periodo delle ferie, fruizione
16. Giorni festivi e giorni di riposo

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

Salario

22 Introduzione

23 E. Salario

24. Basi retributive
25. Il sistema salariale
26. Parti integranti del salario minimo

24 27. Calcolo del salario minimo

28. Premio di produzione variabile
29. Adeguamenti al salario minimo
30. Adeguamenti del premio di produzione
31. Diritto alla tredicesima mensilità e norme per il pagamento

25 F. Salario in caso di impedimento alle prestazioni lavorative

32. Assenze brevi
33. Impedimento alla prestazione lavorativa per adempimento di obblighi legali

26 G. Supplementi e complementi salariali

34. Spese generali
35. Pagamento del salario in caso di decesso
36. [abrogato]

27 H. Assicurazioni sociali

37. Assicurazione d'indennità giornaliera per malattia
38. Assicurazione contro gli infortuni

28 I. Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

39. Sicurezza sul lavoro e protezione della salute
40. [abrogato]

Modello di applicazione

30 I quattro pilastri per l'applicazione del CCL

33 L'organizzazione

34 Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno

36 Fondo per l'applicazione

37 J. Istanze competenti per l'aggiornamento e l'applicazione del CCL

41. Istanze per l'aggiornamento del CCL
42. Istanze per l'applicazione del CCL
43. La Commiaaione Paritetica Nationale Costruttori in Legno

38 K. Il sistema per l'applicazione del CCL

44. Verifica applicazione CCL e audit (pilastro 1)
45. Il marchio di qualità per le aziende sottoposte a verifica e procedura di audit (pilastro 1)
46. Consulenze per i collaboratori (pilastro 2)
47. Controlli aziendali predisposti (pilastro 3)
48. Controllo dei cantieri (pilastro 3)

39 49. Controllo delle società di lavoro interinale (pilastro 3)

50. Pene convenzionali (pilastro 3)
51. Riscossione del contributo per i costi di applicazione e di formazione
52. Misurazione della qualità (pilastro 4)

40 L. Fondo di applicazione e di formazione

53. Principi per il finanziamento

41 M. Normative per il partenariato sociale a livello settoriale

54. Accordi aggiuntivi
55. Contratti di affiliazione
56. Procedure di mediazione
57. Procedure giudiziarie e foro competente
58. Cadenza delle trattative
59. Proroga del CCL Costruzione in legno
60. Disdetta del CCL
61. Disposizioni transitorie
62. Clausola relativa alle pace sociale

Appendici al CCL 2023

44 1. Istruzioni Sistema salariale semplificato

46 2. Istruzioni modello con premio di produzione

52 3. Formulario per la valutazione del collaboratore

52 4. Spese generali, formule di conversione per salario e orario di lavoro

53 5. Tabella dei giorni festivi retribuiti

54 6. Modelli di lavoro a turni

54 7. [abrogato]

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

56 9. Calcolo dei costi e delle pene convenzionali

57 10. [abrogato]

58 11. Categorie di collaboratori

59 Firme

I partner sociali

Verso un nuovo modo di pensare grazie a obiettivi condivisi.

Insieme siamo disposti ad assumere responsabilità. La fiducia reciproca e i nuovi modelli di collaborazione incentrano il nostro agire 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 lavoro orientate verso un valore aggiunto comune. Per raggiungere i nostri obiettivi, facciamo capo a sistemi di gestione comuni e a un accompagnamento neutrale e scientifico.

Holzbau Schweiz

(Associazione svizzera costruttori in legno)

Quale organizzazione portavoce dei datori di lavoro del settore della costruzione in legno rappresentiamo circa 1100 imprese nella Svizzera tedesca e in Ticino e siamo presenti a livello regionale con 28 sezioni.

Vantaggi per i soci

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

Settori d'intervento

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

Contatto

Holzbau Schweiz
Tel. 044 511 02 00
www.holzbau-schweiz.ch
info@holzbau-schweiz.ch

Syna

Quale importante sindacato della Svizzera offriamo ai nostri membri un'ampia gamma di prestazioni di servizio. Fungiamo inoltre da centro di competenze per questioni legate 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'economia e della società. Il nostro obiettivo è di contribuire alla definizione di una politica economica e sociale in favore dei collaboratori. Come ogni catena anche la società e forte quanto il suo anello più debole.

Settori d'intervento

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

Contatto

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

Unia

Quale maggior sindacato della Svizzera, grazie a circa 110 segreterie regionali, Unia offre un'ampia assistenza ai suoi ben 180'000 soci. Unia gestisce la cassa di disoccupazione più grande della Svizzera e segue ben 265 contratti collettivi di lavoro, che regolano le condizioni lavorative di circa 1.3 milione di persone in tutti i settori.

Vantaggi per i soci

Ci impegniamo per la salvaguardia degli interessi di tutti i collaboratori, ai quali offriamo tutela e vantaggi pratici. Insieme a loro, ci battiamo per condizioni di lavoro migliori e maggiori opportunità per tutti.

Settori d'intervento

- Protezione giuridica completa e consulenza legale approfondita
- Offerte gratuite di formazione continua
- Informazioni di qualità nella rivista work
- Tutela in caso di disoccupazione
- Partecipazione alle trattative CCL
- Indennità di sciopero
- Rimborso di contributi professionali

Contatto

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

Quadri dell'edilizia svizzera

In qualità di organizzazione professionale Quadri dell'edilizia svizzera rappresenta circa 4'500 quadri in tutta la Svizzera. Tra i nostri soci annoveriamo capocarpentieri, capocantieri, direttori dei lavori, capomastri, quadri tecnici e quadri della progettazione nonché ingegneri.

Vantaggi per i soci

I nostri soci possono avvalersi di una vasta gamma di servizi allettanti e hanno accesso ad una preziosa rete di informazioni e contatti.

Settori d'intervento

- Contratti e salari
- Consulenza legale e protezione giuridica
- Formazione e perfezionamento
- Rivista specializzata BAUKADER
- Assistenza anche in caso di emergenza
- Offerte speciali (previdenza sanitaria, assicurazioni 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

Società svizzera degli impiegati di commercio

Da oltre 150 anni, la società degli impiegati di commercio funge da centro di competenza per le professioni del commercio, dell'economia aziendale e della vendita. La Società degli impiegati del commercio si propone come centro di informazione e consulenza per i suoi soci su tutte le questioni relative alla professione e alla formazione. Integrano l'offerta servizi di orientamento nella carriera, consulenza legale e protezione giuridica completa in materia di diritto del lavoro. In qualità di partner sociale dei contratti collettivi di lavoro nel commercio al dettaglio, nell'industria, nell'artigianato e nei trasporti aerei, la Società degli impiegati del commercio si adopera per i diritti dei e delle dipendenti. Attraverso le scuole affiliate, la Società degli impiegati del commercio è in grado di offrire proposte formative e di perfezionamento vicine alla prassi. Inoltre, offre assistenza individuale nell'elaborazione di contratti collettivi di lavoro, piani sociali e formazioni nelle tematiche del partenariato sociale.

Vantaggi per i soci

Sostegno nella vita professionale in merito a questioni legali sul posto di lavoro, elaborazione di condizioni di lavoro eque, attuazione dei CCL, piani sociali e dissidi con il datore di lavoro nonché negoziazione di soluzioni socialmente sostenibili in caso di ristrutturazioni.

Settori d'intervento

- Offerte di formazione e perfezionamento
- Consulenza su questioni inerenti al posto di lavoro e alla professione
- Coaching
- Formazioni individuali su tematiche del partenariato sociale
- Documentazione informativa gratuita relativa alla professione e alla previdenza professionale
- Orientamento nella carriera
- Consulenza legale e protezione giuridica
- Rimborso contributi di applicazione
- Assistenza in merito a condizioni di lavoro eque
- Assistenza nell'elaborazione di contratti collettivi di lavoro e piani sociali
- Agevolazioni (premi assicurativi, formazione continua, riviste di economia, lingue, cultura, dispositivi elettronici)

Contatto

Società svizzera degli impiegati di commercio
Tel. 044 283 45 45
www.kfmv.ch
berufspolitik@kfmv.ch

Partenariato sociale a livello settoriale

I nostri solidi rapporti di partenariato sociale sono efficienti e concreti e contribuiscono 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. La conclusione di accordi che conciliano gli interessi presuppone un dialogo condotto in modo professionale e una comprensione dei ruoli orientata verso questa definizione di partenariato sociale.

Le nostre 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 abbinata a un comportamento responsabile nei confronti dell'ambiente, promuovendo così efficacemente le opportunità di mercato e la competitività del settore della costruzione in legno. La promozione delle conoscenze 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, insieme alla 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, Società svizzera degli impiegati di commercio

Zurigo, estate 2006

La nostra linea di condotta: le caratteristiche della nostra collaborazione

Un valore aggiunto comune ottenuto tramite obiettivi condivisi

Il nostro modo di pensare e agire si fonda su fiducia reciproca, competenza specialistica di alto livello e comportamento professionale orientato al raggiungimento dell'obiettivo. La comunicazione aperta e trasparente nonché la promozione di comportamenti incentrati sulla responsabilità individuale e sulla volontà di raggiungere obiettivi sostenibili costituiscono le basi su cui poggia il progresso comune. Ci impegnamo a mantenere la pace del lavoro.

I nostri servizi – la nostra gamma di offerte

Un contratto collettivo di lavoro innovativo per l'industria della costruzione in legno

I partner sociali elaborano il Contratto collettivo di lavoro per il settore della costruzione in legno insieme e il Consiglio federale ne dichiara l'obbligatorietà generale per la Svizzera tedesca e il Ticino. Il Contratto collettivo di lavoro protegge i collaboratori dagli abusi sociali e promuove una concorrenza leale e orientata al successo.

Servizi professionali e coordinati

Il partenariato sociale che viviamo e concretizziamo attraverso servizi professionali e coordinati per i datori di lavoro e per i collaboratori a livello di conduzione del personale e promozione dell'avanzamento professionale, di diritto del lavoro e studi di tendenza acquista visibilità e rilevanza nel settore, presso i nostri affiliati, ma anche nei confronti del pubblico.

Ottimizzazione del sistema

Il processo di ottimizzazione permanente del sistema è definito congiuntamente e, se del caso, accompagnato scientificamente, così come avviene presso altre organizzazioni orientate all'apprendimento. Per ottimizzare i sistemi contrattuali sono 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 – le nostre modalità di finanziamento

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: attraverso il fondo di applicazione e di formazione del CCL, i datori di lavoro e i collaboratori assoggettati al contratto sostengono i costi in modo paritario.

Pagamento individuale dei servizi

I partner sociali regolano autonomamente il finanziamento dei servizi richiesti individualmente. Questi servizi non sono parte integrante del partenariato sociale.

Eventuali tensioni nell'ambito del partenariato 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 del valore aggiunto. Anche l'attuazione del partenariato sociale ai sensi delle presenti linee direttive può sfociare in divergenze di opinione o conflitti. Le maggiori sfide e difficoltà sono individuabili nei seguenti potenziali campi di tensione.

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 degli interessi e/o la gestione costruttiva di questi campi di tensione deve avvenire mediante trattative basate sulla fiducia e portate avanti congiuntamente. Il Contratto collettivo di lavoro è il risultato di tale conciliazione degli interessi e contiene strumenti che consentono di risolvere le divergenze di opinione per tutta la durata del contratto, in modo pacifico e attraverso il dialogo.

I partner sociali si impegnano, da una parte, a tener conto delle prospettive e dei vincoli oggettivi della controparte e a integrarli nelle proprie considerazioni e, d'altra parte, a sostenere soluzioni per la risoluzione costruttiva e differenziata 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, allo sviluppo permanente dei collaboratori e alla tutela della responsabilità sociale.

Collaboratori: vogliamo motivare i collaboratori ad adottare un comportamento lavorativo orientato verso il cliente, a fornire prestazioni orientate al risultato e ad assumersi 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 i collaboratori in modo mirato, 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 al passo coi 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 fedele principio del miglioramento continuo;
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; la salute di tutti i collaboratori riveste la priorità assoluta.

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.

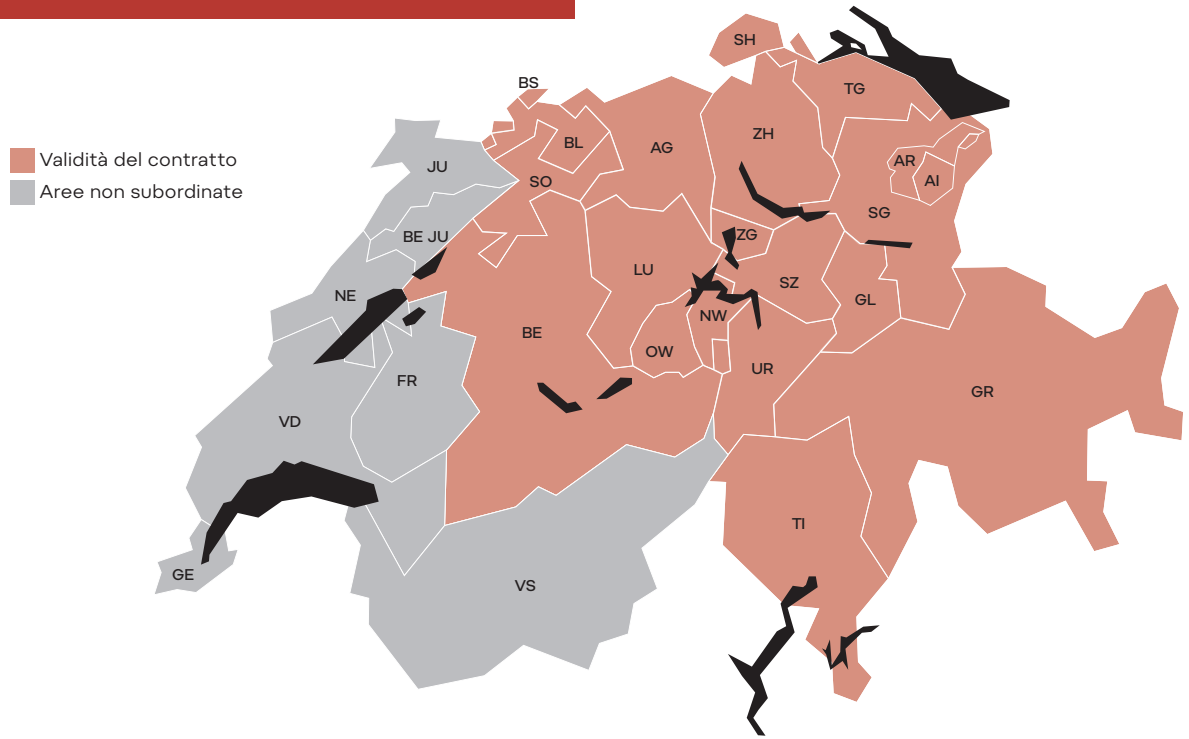
02. Campo d'applicazione aziendale

02a. Struttura e attività aziendale: Le disposizioni di obbligatorietà generale del CCL sono applicabili ai datori di lavoro e ai collaboratori del settore delle costruzioni in legno. Appartengono al settore le aziende della costruzione in legno, nonché parti di imprese e gruppi di montaggio che eseguono lavori di costruzione in legno (lavori di carpenteria e prefabbricati industriali in legno). Sono incluse le seguenti attività:

- produzione e/o montaggio di elementi prefabbricati in legno;
- produzione e/o montaggio di elementi di spazi modulari specifici dell'edilizia in legno;
- produzione e/o montaggio di strutture temporanee in legno;
- costruzione specifica dell'edilizia in legno di pavimenti, pareti e tetti;
- lavori specifici dell'edilizia in legno di assemblaggio e taglio del legname;
- costruzione specifica dell'edilizia in legno di strutture portanti;
- lavori specifici dell'edilizia in legno di isolamento termico
- rivestimenti esterni ed interni specifici dell'edilizia in legno
- scale in legno
- manutenzione, risanamento, riparazioni di elementi prefabbricati in legno e fornitura di prestazioni derivanti da attività specifiche dell'edilizia in legno
- montaggio di pannelli solari in quanto parti integranti di sistemi prefabbricati in legno.

02b. Eccezioni: I datori di lavoro (imprese o parti di imprese) che forniscono esclusivamente le seguenti prestazioni non rientrano nel campo di applicazione aziendale:

- produzione e/o vendita di prodotti semilavorati (p.es. prodotti di segheria, materiale piallato, legno da costruzione incollato, pannelli a base di legno) e pannelli di legno standardizzati;
- produzione di elementi strutturali in legno (ingegneria del legno);



- trattamento di prodotti semilavorati in un'impresa dell'industria del legno o di commercializzazione del legno
- produzione e/o montaggio di doppifondi e pavimenti a intercapedine
- produzione e/o posa di pavimenti in parquet
- produzione e/o montaggio di stand fieristici/di vendita e arredamento/costruzione di negozi

Per la produzione e il montaggio di prodotti semilavorati, elementi prefabbricati in legno standardizzati e strutture in legno, nonché per il solo montaggio di questi prodotti si applica 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'azienda 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 virtù dell'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, relative alle condizioni lavorative e sa-

lariali 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 al di fuori del campo di applicazione territoriale definito nell' articolo 1 come pure per i loro lavoratori nel caso in cui essi svolgano lavori all'interno di questo campo di applicazione. Per il controllo del rispetto di queste disposizioni del CCL è competente la Commissione Paritetica Nazionale del CCL.

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 Costruzione in legno i collaboratori in conformità all'articolo 3, quali apprendisti ai sensi della legge sulla formazione professionale, aiuto carpentieri, addetti alla lavorazione del legno CFP, carpentieri AFC, capisquadra, capi carpentieri, tecnici SSS del legno, maestri carpentieri, impiegati di commercio AFC, il personale commerciale rimanente, stagisti in formazione e scolari, studenti e altri collaboratori con un impiego di breve durata (collaboratori nell'ambito di una riqualifica o di un riorientamento professionale).

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 CCL Costruzione in legno non si applica agli ingegneri del legno, al personale di pulizia nonché al titolare dell'azienda e suo coniuge, partner registrato, suoi parenti in linea ascendente e discendente e i rispettivi coniugi o partner registrati, come pure i figli degli stessi.

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 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) si rimanda alle raccomandazioni salariali della Società svizzera degli impiegati di commercio.

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 12f 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 contenere indicazioni sulla formazione, la funzione, gli anni di esperienza e la percentuale di occupazione del collaboratore o della collaboratrice.

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

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.

07f. Riguardo reciproco in caso di disdetta: I datori di lavoro e i collaboratori attribuiscono grande importanza all'informazione reciproca e alla comunicazione. Nel caso di disdetta del rapporto di lavoro, si informano a vicenda. Dal canto loro, i collaboratori informano prima il datore di lavoro. I datori di lavoro soddisfano il loro dovere di assistenza nei confronti di collaboratori di lunga data e già avanti con gli anni. In caso di licenziamento di collaboratori di lunga data, già avanti con gli anni e prossimi al pensionamento, avrà luogo un colloquio simile al colloquio personale (art. 8b) fra superiore e collaboratore. Nel colloquio, il collaboratore viene informato e ascoltato. Inoltre, verranno discusse eventuali opzioni per mantenere il rapporto di lavoro. La decisione relativa alla disdetta spetta unicamente al datore di lavoro.

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. Avanzamento professionale: 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»).

08c. [abrogato]

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

08h. Conciliabilità degli obblighi professionali e familiari: su richiesta del collaboratore si discuteranno le possiblità di un grado

di occupazione ridotto o di congedi parentali non remunerati. Sia i collaboratori che i datori di lavoro prenderanno in considerazione le possibilità e le esigenze dell'altra parte. I datori di lavoro sono consapevoli dell'importanza della conciliabilità degli obblighi familiari e professionali e ne tengono conto nelle loro decisioni.

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. [abrogato]

09f. Lavoro professionale per conto di terzi: per tutta la durata del rapporto di lavoro, i collaboratori non possono svolgere alcun lavoro remunerato per conto di terzi nella misura in cui ledano l'obbligo di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendo concorrenza al settore della costruzione in legno.

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 dei diritti salariali: 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. Promozione 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.

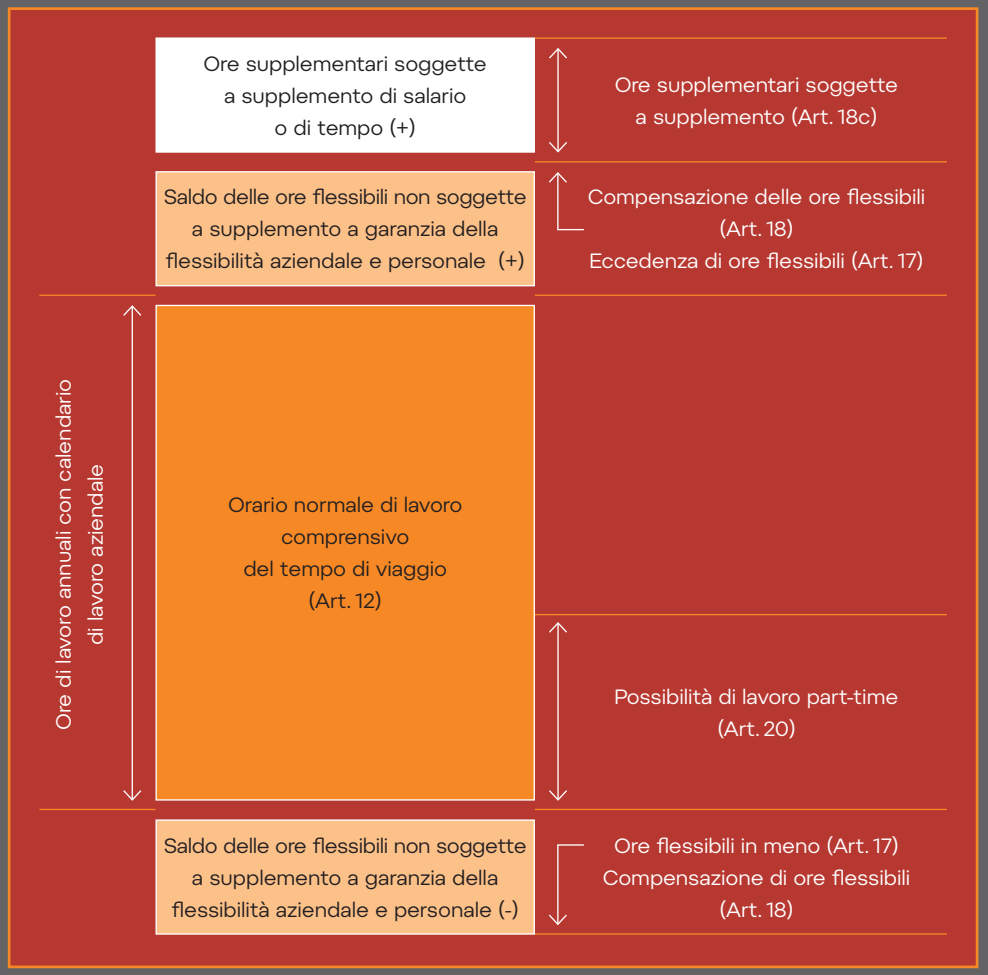
Orario di lavoro

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, l'irregolarità e la discontinuità delle commesse e le aspettative dei clienti sempre più esigenti comportono sempre 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 e alla conciliabilità di professione e famiglia.

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 tempo di lavoro e tempo di 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 nostra flessibilità si basa su un rapporto di trasparenza reciproca in merito alle ore di lavoro prestate.



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 2'190 ore al massimo. L'orario di lavoro giornaliero medio è di 8.4 ore e viene calcolato così: orario normale 2'190 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.

12e. Registrazione delle ore di lavoro svolte: il datore di lavoro esige dai suoi collaboratori che registrino per iscritto o in modo elettronico le ore di lavoro prestate e che gli consegnino la distinta delle ore almeno una volta al mese. La registrazione delle ore di lavoro deve contenere anche le ore di assenze remunerate, quali ad esempio le ferie. Alle aziende che vengono meno all'obbligo di registrazione delle ore, può essere inflitta una pena convenzionale.

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 quadri che svolgono prestazioni supplementari secondo questa disposizione, hanno diritto ad un supplemento salariale di CHF 500.00 all'anno. Il tempo impiegato per la preparazione del lavoro deve essere registrato separatamente. Le ore mensili consentite per la preparazione non sono cumulabili. Qualora durante un mese non venisse utilizzato il numero massimo di ore, le ore non utilizzate decadono.

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.

13b. Calendario individuale dell'orario di lavoro aziendale: un'azienda può creare, con la partecipazione dei collaboratori, un proprio specifico calendario dell'orario di lavoro. Esso 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 sulle disposizioni di cui all'appendice 8 CCL.

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 nel corso dell'anno civile supera il mese, il datore di lavoro può ridurre le ferie di un dodicesimo per ogni ulteriore mese di impedimento.

14e. [abrogato]

14f. Divieto di compensazione delle ferie durante il rapporto di lavoro: 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 remunerati 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, per ogni giorno di ferie dovranno essere

conteggiate 8.4 ore o il tempo di lavoro normale previsto nel calendario dell'orario di lavoro annuo per il giorno in questione.

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: considerati i diritti alle ferie maturati e tenendo conto degli interessi aziendali, ai collaboratori vanno garantite fino a tre settimane di ferie, ma comunque almeno due settimane di ferie consecutive all'anno (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.

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).

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, 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 sull'appendice 8 del CCL.

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 non sottostanno al pagamento di supplemento e consentono di scostarsi in positivo e in negativo dall'orario di lavoro normale previsto nel calendario dell'orario di lavoro, 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 nell'estratto salariale o su un foglio aggiuntivo all'estratto salariale. Se il saldo delle ore flessibili è gestito in via elettronica, il saldo attuale delle ore flessibili alla fine del mese deve essere registrato in forma inalterabile. I collaboratori devono avere accesso al saldo delle ore flessibili e devono poterlo ottenere in forma elettronica o per iscritto in ogni momento, anche a posteriori.

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

17e. Numero di ore flessibili al mese non soggette a supplemento: se l'orario di lavoro settimanale è compreso tra le 37.5 e le 45 ore, la totalità di ore flessibili non deve superare le 20 ore al mese. Se l'orario di lavoro settimanale è compreso fra le 37.5 e le 47.5 ore, le ore flessibili nell'intero arco dell'anno non devono essere più di 10 ore al mese. Per i collaboratori che lavorano a tempo parziale, le ore flessiblili ammesse di 20 o 10 ore per mese 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 Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) appprova la richiesta di aumento della flessibilità dell'orario lavorativo ai sensi dell'art. 17f, 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 flessibili positive o essere inferiore alle 50 ore flessibili negative. Per i volumi occupazionali ridotti, i saldi massimi autorizzati di ore flessibili si riducono in funzione del grado di occupazione pattuito. Se il saldo massimo di ore flessibili accumulate è superato, si vengono a creare ore supplementari soggette a pagamento di supplemento ai sensi dell'art. 18c CCL.

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.

17j. Assenze: le assenze sono conteggiate con il tempo di lavoro normale previsto per il giorno in questione nel calendario dell'orario di lavoro annuo oppure con 8.4 ore, a prescindere dalla loro natura.

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: le ore flessibili possono essere compensate mediante retribuzione salariale, a condizione che ciò avvenga per tutta l'impresa, sulla base di un reciproco accordo fra datore di lavoro e collaboratori sottostanti al CCL e comunque una sola volta nell'arco di un anno civile. Il pagamento deve avvenire con conteggio scritto (p.es. con il conteggio salariale mensile) in data definibile a propria discrezione, una sola volta in un anno civile per la fine del mese. Fra un pagamento e l'altro deve figurare un intervallo di almeno sei mesi. Per gli apprendisti assunti con un regolare contratto di lavoro alla fine del periodo di apprendistato il saldo positivo delle ore flessibili fino a 50 ore può essere compensato tramite pagamento; per contro le detrazioni salariali per saldi negativi di giorni di ferie o di ore flessibili in questo caso non sono consentite.

18c. Superamento del saldo delle ore flessibili: le ore che superano il saldo massimo di ore flessibili mensili o assolute come da

art. 17e o art. 17h del CCL, sono considerate ore supplementari. Le ore supplementari createsi in superamento del saldo massimo assoluto di ore flessibili ammesse ai sensi dell'art. 17h CCL, sono da compensare con una maggiorazione di tempo del 25% nel mese successivo a quello in cui sono state generate. Le ore supplementari createsi in superamento del saldo massimo mensile di ore flessibili ammesse ai sensi dell'art. 17e CCL sono da compensare nel mese successivo a quello in cui sono state generate, ma comunque al più tardi entro 14 settimane con un supplemento di tempo pari al 25%. A titolo eccezionale e di comune accordo, datore di lavoro e collaboratore possono pattuire di compensare le ore supplementari mediante pagamento con un supplemento del 25%.

18d. Compensazione delle ore negative con i giorni di vacanza: le ore flessibili negative non possono essere ascritte al saldo ferie e compensate con giorni di ferie.

18e. Saldo positivo delle ore flessibili al termine del rapporto di lavoro: per principio le ore flessibili in più ordinate dal datore di lavoro al termine del rapporto di lavoro devono essere compensate prima dell'uscita 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 negative ordinate dal datore di lavoro al termine del rapporto di lavoro decadono 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 della settimana lavorativa. La prestazione di simili ore è possibile solo a titolo eccezionale 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 a tempo parziale, il grado di occupazione va pattuito per iscritto nel contratto di assunzione. Il lavoro a tempo parziale è equiparato al lavoro a tempo pieno.

21. Lavoro serale e notturno

21a. Supplementi per lavoro serale: per prestazioni di lavoro temporanee in orario serale (dalle ore 20.00 alle ore 23.00) deve essere corrisposto un supplemento in tempo pari al 25%. Mediante reciproco accordo i datori di lavoro e i collaboratori possono decidere in via eccezionale una compensazione con maggiorazione salariale del 25%.

21b. Supplementi salariali in caso di lavoro notturno: per prestazioni di lavoro temporanee in orario notturno (dalle ore 23.00 alle ore 06.00) deve essere corrisposto un supplemento salariale pari al 50%. Le maggiorazioni salariali per il lavoro a turni sono disciplinate dall'art. 23 CCL.

22. Lavoro durante il fine settimana e festivo

22a. Supplementi salariali e in termini 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 stabilito di comune accordo. Inoltre è soggetto a obbligo di autorizzazione e di compensazione a norma di legge.

22b. Esclusione di accumulo di supplementi: Se per lo stesso periodo sono applicabili diversi supplementi ai sensi dell'art. 21 e dell'art. 22, si applica in ogni caso il supplemento maggiore.

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 possibili in virtù del CCL sono riportati all'appendice 6 del CCL. I modelli aziendali di lavoro a turni devono essere notificati alla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL), la quale si riserva il diritto di verificarli, se necessario.

23b. Supplementi per il lavoro a turni: la Legge sul lavoro e le rispettive ordinanze per il lavoro a turni prevedono disposizioni specifiche (p.es. relative alla durata massima del turno, lavoro notturno). Una distinta delle disposizioni più importanti è riportata in sintesi nell'appendice 6 del CCL. Le ore lavorate nei turni devono essere registrate con un supplemento di tempo del 5%. Le ore flessibili nei periodi di lavoro in turni sono definite a mezzo di raffronto dei tempi di lavoro normali per i singoli giorni previsti nel calendario di orario lavorativo annuo con le ore di lavoro prestate registrate, compresi eventuali supplementi. Se un turno cade del tutto o parzialmente nella fase di tempo lavorativo notturno, alle ore prestate nel periodo di tempo rientrante nell'orario notturno, in caso di lavoro notturno temporaneo deve essere accordato in via addizionale anche un supplemento di salario pari al 25%. Nel caso eccezionale di lavoro notturno regolare o periodico, alle ore prestate nel periodo di tempo rientrante nell'orario notturno va aggiunta una maggiorazione di tempo del 10%.

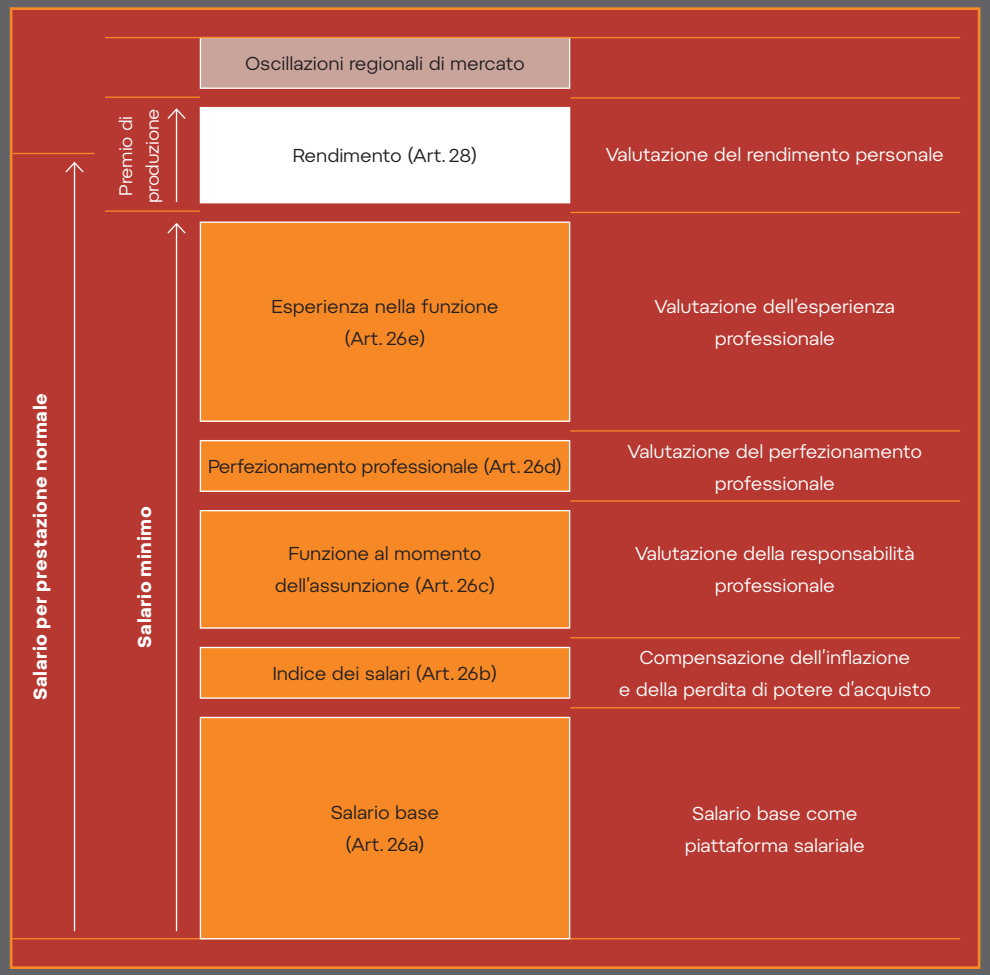
23c. Obbligo di notifica: in presenza di determinate condizioni, ai sensi della Legge sul lavoro e le sue ordinanze, il lavoro a turni può essere soggetto a notifica alle autorità cantonali o federali e subordinato ad autorizzazione.

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 aumentano, 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 incremento salariale annuo garantito. La percentuale salariale riferita alla prestazione offre ai collaboratori la possibilità di potenziare 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: considerando che 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.

24c. Pagamento senza contanti: Il pagamento del salario, compresi eventuali pagamenti di spese, avviene ogni mese senza contanti in valuta svizzera. I pagamenti in contanti sono ammessi solo per importi di entità minima.

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, 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, rispettivamente 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 condizione preliminare è che si sottoponga alla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) una richiesta motivata e un piano di promozione individuale. Alla scadenza di quest'anno di integrazione professionale, 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'appendice 11 CCL. 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 nonché collaboratori in riconversione o riorientamento professionale 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 il collaboratore in un accordo scritto individuale.

25g. Stage di tecnici falegnami: per i tecnici con diploma ma senza esperienza pratica in funzione di carpentiere AFC di almeno sei anni (apprendistato incluso) o senza titolo professionale estero equipollente e esperienza pratica, per il primo anno dopo il diploma, ai sensi di un integrazione professionale datore di lavoro e collaboratore possono pattuire di comune accordo e a loro discrezione un salario adeguato. Il collaboratore sarà sostenuto individualmente durante questo anno di avviamento. Passato l'anno, il collaboratore sarà classificato nella funzione di tecnico SSS con zero anni di esperienza.

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, a condizione che siano stati superati con successo gli esami previsti dalle associazioni di categoria o gli esami professionali federali.

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 per anno civile sono considerati come anni di esperienza completi. Un importo inferiore di ore lavorative non è tenuto in considerazione come anno di esperienza. Dopo aver terminato con successo un perfezionamento professionale o dopo aver seguito successivamente una formazione professionale che comporta un cambio di funzione, il collaboratore, a partire dal momento in cui cambia funzione, ha diritto

Salario

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 1'000 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.

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. Equiparazioni: in art. 32b sono equiparati ai coniugi i conviventi, ai genitori naturali i genitori putativi, adottivi o affidatari nonché ai figli naturali i figli putativi, i figli adottivi o i figli in affidamento.

32b. Ai collaboratori vengono retribuite le seguenti assenze brevi:
- proprio matrimonio: ..... giorni 2
- matrimonio di un figlio, per partecipare allo sposalizio: .. giorni 1
- trasloco, massimo una volta l'anno: ..... giorni 1
- decessi:
  - coniuge o convivente: ..... giorni 3
  - figli: ..... giorni 3
  - genitori: ..... giorni 3
  - fratelli: ..... giorni 2
  - nonni: ..... giorni 1
  - suoceri, genero, nuora: ..... giorni 1

Assistenza a figli malati nella misura in cui non sia possibile organizzare diversamente: ai sensi del CO 329h/324a

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 il tempo di lavoro normale predefinito nel calendario di lavoro per questo giorno.

32e. Congedo di paternità: Il collaboratore ha diritto a un congedo di paternità ai sensi dell'art. 329g CO. Durante il congedo di paternità (che va preso entro sei mesi dalla nascita del figlio), il collaboratore percepisce il salario per una durata di due settimane (10 giorni lavorativi per un'occupazione al 100%), a condizione che sussista il diritto all'indennità per perdita di guadagno IPG. L'indennità per perdita di guadagno spetta al datore di lavoro. Se, in virtù delle disposizioni legali, il collaboratore non ha diritto all'IPG, egli riceve il salario per una durata di quattro giorni (occupazione al 100%), a condizione che il congedo di paternità sia effettivamente preso ai sensi dell'art. 329g CO e che per il collaboratore risulti una perdita di guadagno.

33. Impedimento alla prestazione lavorativa per adempimento di obblighi legali

33a. Scuola reclute, incl. formazione di base in ferma continuata, formazione di base protezione civile: durante i periodi di scuola reclute nonché di formazione di base del servizio di protezione civile, i collaboratori hanno diritto alle seguenti remunerazioni (riferite al salario lordo):
- celibi ..... 50 %
- coniugati o celibi con persone a carico ..... 80 %

Se il collaboratore ha prestato servizio militare in ferma continuata o se dalla scuola reclute passa ad un servizio di avanzamento (p.es. scuola per sottoufficiali), le remunerazioni che gli spettano sono calcolate come disciplinato in art. 33b dopo la conclusione della sua formazione.

33b. Altri servizi militari, di protezione civile o civili obbligatori: durante gli altri servizi militari, di reclutamento, di protezione civile o civili obbligatori in tempi di pace non citati in art. 33a, i collaboratori hanno diritto alle seguenti remunerazioni (riferite al salario lordo):

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

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

33c. [abrogato]

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, il 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: le assenze di cui all'art. 33 sono calcolate sulla base di 8.4 ore al giorno o del tempo di lavoro normale previsto nel calendario dell'orario lavorativo annuo per il giorno in questione.

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 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. [abrogato]

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 fino al compimento del 70° anno di età. Queste prestazioni devono essere fornite anche se il rapporto di lavoro viene interrotto prima della fine della malattia. Le indennità giornaliere dell'assicuratore collettivo subentrano al posto dell'obbligo del datore di lavoro ai sensi dell'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.

37m. Detrazione delle ore anziché detrazione salariale: al posto di una detrazione salariale, in caso di assenza per malattia o infortunio durante il periodo di sospensione delle prestazioni assicurative è possibile una compensazione integrale con le ore flessibili, con versamento del salario intero. Per la compensazione è richiesto l'accordo del collaboratore. Nella misura del possibile, le ore negative devono essere evitate.

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 6 mesi.

Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

39. Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

39a. Principo: Al fine di proteggere la salute e garantire la sicurezza dei collaboratori, il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure rivelatesi necessarie e tecnicamente possibili per soddisfare tutte le disposizioni legali relative alla protezione della salute e alla sicurezza sul lavoro. I collaboratori aiutano il datore di lavoro nell'applicazione delle misure da adottare, si attengono alle istruzioni e utilizzano in modo corretto gli impianti per la protezione della salute e i dispositivi di sicurezza. Esiste un Comitato di pilotaggio (Commissione per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute), composto paritetica-mente, che si occupa delle problematiche tecniche pertinenti e raccomanda le misure atte a promuovere la protezione della salute e la sicurezza sul lavoro.

39b. Soluzione settoriale MSSL (ASA): L'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (OPI) obbliga i datori di lavoro a fare appello a medici del lavoro e altri specialisti della sicurezza sul lavoro se la protezione della salute dei lavoratori e la loro sicurezza lo esigono (art. 11a OPI). La Direttiva 6508 della «Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro» CFSL concretizza la OPI. La soluzione settoriale Holzbau Vital è applicabile a tutte le aziende ai sensi dell'art. 2 CCL. È fatta eccezione per le aziende che soddisfano l'obbligo di dimostrare l'attuazione delle misure, ovvero che dimostrano con mezzi semplici di aver attuato le misure ai sensi della Direttiva CFSL 6508, o che aderiscono ad un'altra soluzione settoriale equivalente alla soluzione settoriale Holzbau Vital.

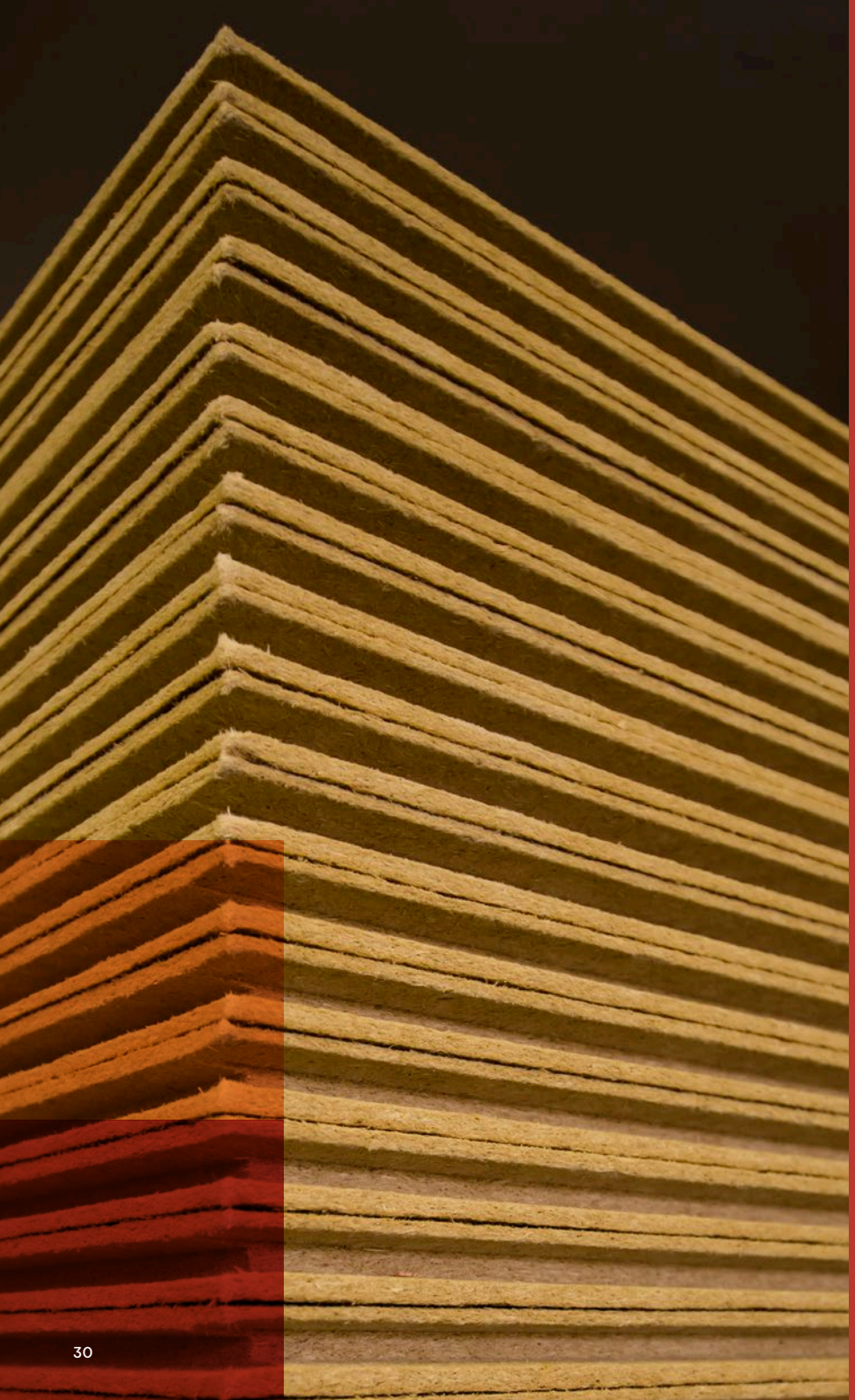
39c. Obblighi del datore di lavoro: Il datore di lavoro è tenuto ad attuare la soluzione settoriale MSSL (ASA) nella sua azienda, ovvero a dimostrare l'attuazione delle misure o fornire la prova con mezzi semplici ai sensi della Direttiva CFSL 6508 e ad eseguire periodicamente controlli di sicurezza. Con l'ausilio del manuale sulla soluzione settoriale MSSL (ASA) e gli elenchi sui rischi, le liste di controllo e le misure in esso contenuti, ogni datore di lavoro deve registrare sistematicamente i pericoli. I collaboratori e i loro rappresentanti di un'azienda devono essere informati ed ascoltati in tempo utile su tutte le questioni legate all'attuazione della soluzione settoriale MSSL (ASA), ovvero delle prove ai sensi della Direttiva CFSL, in particolare quando è necessario adottare misure per la singola azienda. Il datore di lavoro ha l'obbligo di designare una persona della sua azienda in quanto Persona addetta alla sicurezza sul lavoro e la protezione della salute (SLPS/SIBE) e di iscriverla alla formazione specifica (corso di base). Egli deve aver cura che i corsi di perfezionamento siano frequentati almeno ogni cinque anni. In caso di controllo, il datore di lavoro deve esibire la dichiarazione di adesione e il manuale sulla soluzione settoriale MSSL (ASA) (copia personale) ovvero la documentazione relativa alle prove fornite ai sensi della Direttiva CFSL 6508, una prova relativa al Concetto di sicurezza nonché l'attestazione di frequenza del corso di base o di perfezionamento SLPS/SIBE. Ai datori di lavoro che violano i succitati obblighi può essere inflitta una pena convenzionale.

39d. Obblighi dei collaboratori: I collaboratori sono tenuti a seguire le disposizioni e le istruzioni del datore di lavoro in merito alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute, così come a collaborare attivamente per la loro applicazione. I collaboratori sono tenuti a utilizzare i Dispositivi di protezione individuale (DPI) e non devono compromettere l'efficacia delle attrezzature di sicurezza.

39e. Posizione delle persone addette SLPS (SIBE): Gli addetti SLPS/SIBE qualificati e nominati dal datore di lavoro svolgono una funzione di guida e di controllo in seno all'azienda. Nei confronti di tutto il personale hanno il diritto vincolante e diretto di impartire ordini su tutte le questioni che riguardano l'applicazione della soluzione settoriale ovvero le prove corrispondenti ai sensi della Direttiva CFSL nonché la sorveglianza delle disposizioni relative alla sicurezza sul lavoro e la protezione della salute. Gli addetti SLPS/SIBE sono i consulenti più stretti del datore di lavoro in tutti gli ambiti della sicurezza sul lavoro e la protezione della salute e nei suoi confronti hanno il diritto di presentare proposte sull'applicazione delle misure. Agli addetti SLPS/SIBE va messo a disposizione il tempo necessario per l'attuazione della sicurezza sul lavoro e la protezione della salute.

40. Assicurazione maternità

40a. [abrogato]

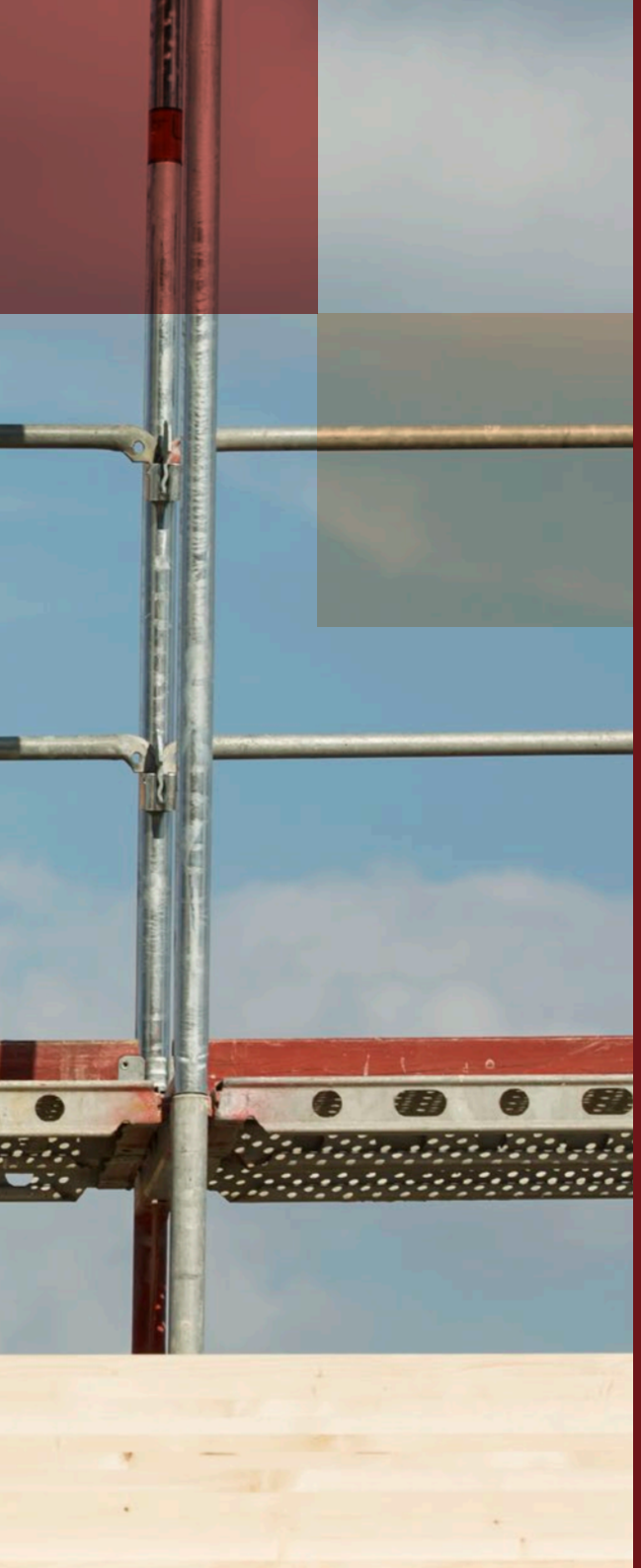


I quattro pilastri per l'applicazione del CCL

Vogliamo garantire il pieno rispetto 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 assoggettate attraverso sistemi di incentivazione e di controllo aziendali; il pilastro 4 permette ai partner sociali di garantire l'applicazione e la qualità delle condizioni di lavoro, nonché di accompagnare il radicamento dei fattori chiave della cultura imprenditoriale in modo consultivo e scientifico, nell'interesse del settore e di un'attuazione pratica ottimale. A tal fine, i partner sociali hanno adottato la soluzione settoriale Holzbau Vital, che consolida il loro impegno nei settori della sicurezza sul lavoro, della protezione della salute e della gestione del ricambio generazionale.

	Pilastro 1: desidero ottenere il marchio di qualità, compresa l'attestazione di rispetto del CCL, a conferma della mia qualità di datore di lavoro socialmente responsabile.	**Pilastro 2: io collaboratore sono corresponsabile dell'applicazione del contratto.**	**Pilastro 3: noi partner sociali ci impegniamo con coerenza per il rispetto del contratto.**	**Pilastro 4: i partner sociali si adoperano per la tutela della qualità del CCL e promuovono la cultura imprenditoriale necessaria a tale scopo.**
Cosa	In qualità di datore di lavoro assumo la mia responsabilità sociale. Ad attiva dimostrazione di ciò, mi sottopongo ad un controllo aziendale e ad un audit. Invito i miei clienti a tenere in considerazione, al momento dell'assegnazione del lavoro, le imprese certificate.	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 adoperiamo in maniera attiva e mirata per l'attuazione solidale del contratto di lavoro collettivo. Attraverso i controlli aziendali esaminiamo le imprese.	Come avviene per altre organizzazioni in via di apprendimento, il processo dell'ottimizzazione permanente del sistema è accompagnato scientificamente. Per ottimizzare i sistemi CCL sono prese in considerazione le conoscenze specifiche.
Vantaggi	- Il controllo aziendale incluso audit 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 qualità con l'attestazione di rispetto del CCL mi aiuta, nell'ambito degli appalti pubblici, a comprovare il rispetto del contratto. - Con il marchio di qualità e l'attestazione di rispetto del CCL mi definisco verso i clienti come datore di lavoro socialmente responsabile.	- I partner sociali mi forniscono consulenza confidenziale, senza che il mio datore di lavoro ne venga a conoscenza. - Qualora si riscontrasse una trasgressione dimostrabile del contratto, 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. Mi impegno per tutelare 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 il contratto senza attriti. - Come ricompensa per i datori di lavoro socialmente responsabili, assegniamo un marchio di qualità con attestazione del rispetto del CCL alle imprese del pilastro 1 e le inseriamo in un elenco accessibile al pubblico. - Per maggior trasparenza, promulghiamo inoltre il marchio di qualità quale criterio rilevante per l'assegnazione presso committenti, investitori ed enti pubblici per l'edilizia.	- Per perfezionare la nostra competenza a livello di applicazione e tutela della qualità del CCL, nonché per garantire lo sviluppo e la manutenzione di una cultura imprenditoriale basata sul successo e radicarla meglio nel Contratto collettivo di lavoro, curiamo delle collaborazioni con persone e istituzioni specializzate. - Grazie all'accompagnamento scientifico e ai sistemi di gestione statistici, i partner sociali sono in grado di ottimizzare i sistemi contrattuali. - Offriamo anche consulenza individuale ai datori di lavoro.



L'organizzazione

Garantiamo di adoperarci insieme e con la massima professionalità per l'applicazione, la garanzia della qualità, l'aggiornamento e l'ulteriore sviluppo del Contratto collettivo di lavoro Costruzione in legno.

Il nostro modo di pensare e agire si fonda su fiducia reciproca, competenza specialistica di alto livello e comportamento professionale orientato al raggiungimento dell'obiettivo. La comunicazione aperta e trasparente nonché la promozione di comportamenti incentrati sulla responsabilità individuale e sulla volontà di raggiungere obiettivi sostenibili costituiscono le basi su cui poggia il progresso comune.

Commissione Paritetica Nazionale

L'obiettivo dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) è di divulgare la nuova cultura d'impresa conformemente al contratto collettivo di lavoro e di favorire nel settore della costruzione in legno una condotta sociale basata su un valore aggiunto condiviso.

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 titolari della nostra licenza: in questo modo assicuriamo controlli aziendali qualificati ed efficienti. Eseguiamo i controlli sui cantieri con ispettori appositamente istruiti. La base per l'intera attività di controllo è costituita da un sistema di controllo uniformato e da un software sviluppato appositamente.

In merito all'intera attività di controllo teniamo una statistica neutrale, che funge da base per la nostra organizzazione, tuttora 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
- Ispettori (Controlli aziendali e di cantiere)
- Esperti secondo le necessità

Altri delegati

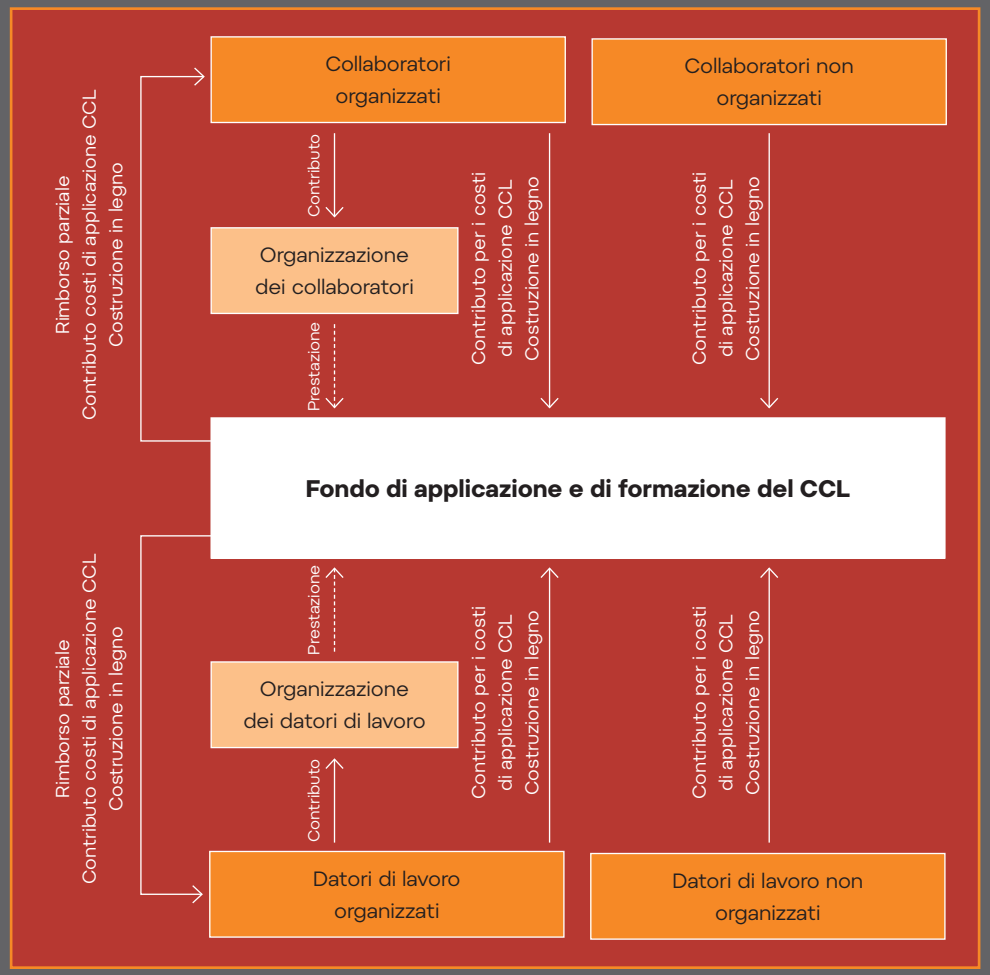
- 7 imprenditori del settore della costruzione in legno in qualità di rappresentanti regionali
  - Zurigo, Sciaffusa, Lago di Zurigo-Linth
  - Turgovia, San Gallo, Appenzello
  - Argovia, Basilea, Soletta
  - Berna
  - Lucerna, Zugo, Nidvaldo, Obvaldo, Uri, Svitto
  - Grigioni, Glarona
  - Ticino
- 7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

Fondo di applicazione e di formazione

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

Siamo in grado di mantenere bassi i costi di applicazione, grazie a un'organizzazione efficace 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 affiliati alle organizzazioni dei partner sociali contribuiscono in modo fondamentale, tramite il versamento dei contributi, all'applicazione, alla cura e all'aggiornamento del CCL Costruzione in legno. Dal fondo di applicazione e di formazione ricevono un rimborso adeguato.



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, associazione svizzera costruttori in legno. I collaboratori sono rappresentati dai sindacati Syna, Unia, Società svizzera degli impiegati di commercio e dall'organizzazione dei quadri dell'edilizia svizzera.

41b. Consulenti esterni: i partner sociali possono mandatare di comune accordo 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 Società svizzera degli impiegati di commercio).

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 disciplinati dal vigente statuto della Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno, dai regolamenti e dalla normativa corrispondente.

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 e di formazione costruzione in legno e l'esecuzione di ulteriori compiti delegati congiuntamente dai partner sociali oppure dallo Stato.

43b. Provvedimenti: per raggiungere questo scopo la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) adotta tutti i provvedimenti necessari. In particolare la CPNCL è autorizzata a effettuare i controlli necessari nei confronti degli assoggettati al contratto e di avviare procedure di esecuzione a proprio nome per le parti contrattuali, nonché condurre procedure civili, amministrative e penali.

43c. Vuoto contrattuale: in caso di assenza di un contratto collettivo di lavoro adotta ad interim le necessarie misure di garanzia, nell'intento 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 su sistemi di verifica informatizzati.

44. Verifica applicazione CCL e audit (pilastro di applicazione no. 1)

44a. Centro di contatto: il centro di contatto e di coordinamento per le verifiche relative all'applicazione del CCL e degli audit è costituito dalla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL).

44b. Mandante: le verifiche volontarie relative al CCL e gli audit hanno luogo per ordine del datore di lavoro. La CPNCL avvia e coordina le verifiche.

44c. Istanza di verifica: i controlli relativi all'applicazione del CCL e gli audit vengono eseguiti sulla base di disposizioni per la verifica unificate da parte di ispettori incaricati dalla CPNCL.

44d. Marchio di qualità Holzbau Plus: se la verifica e gli audit sono portati a termine con esito positivo, per la sua impresa il datore di lavoro riceve un marchio di qualità e l'attestazione di rispetto del CCL.

44e. Costi: i costi per le verifiche relative all'applicazione del CCL e per gli audit sono sostenuti dal fondo di applicazione e di formazione.

45. Il marchio di qualità per le aziende sottoposte a verifica e procedura di audit (pilastro di applicazione no. 1)

45a. Il marchio di qualità: la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) gestisce a nome dei partner sociali, un marchio di qualità per le aziende sottoposte alla verifica dell'ottemperanza al CCL corredato da un'attestazione corrispondente.

45b. [abrogato]

45c. Trasparenza: il marchio di qualità e l'attestazione di rispetto del CCL saranno divulgati presso costruttori, investitori, enti pubblici per l'edilizia e collaboratori.

45d. Pubblicazione: le aziende che sono state sottoposte al controllo aziendale e hanno ricevuto il marchio di qualità e l'attestazione di rispetto del CCL sono pubblicate.

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 e di formazione a controversie giudiziarie è esclusa.

46c. Esecuzione di una verifica 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: le spese per l'assistenza legale dei collaboratori sono a carico del fondo di applicazione e di formazione.

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.

47b. Sistema di verifica: le verifiche aziendali sono 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 sono 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 e di formazione. Nel caso in cui si riscontrassero violazioni del contratto, i costi sostenuti per il controllo dell'azienda sono a carico dell'impresa. Le imprese non hanno diritto ad indennizzo per le spese aziendali sostenute a seguito delle verifiche aziendali ordinate.

47f. Obbligo di partecipazione: l'azienda sottoposta alla verifica deve mettere a disposizione degli ispettori tutti i documenti originali o in copia necessari per la regolare esecuzione del controllo.

47g. Servizi di consulenza: il datore di lavoro ha diritto ad una consulenza legale gratuita in materia di diritto di lavoro. I costi della consulenza legale sono a carico del fondo di applicazione e di formazione.

48. Controllo dei cantieri (pilastro di applicazione no. 3)

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

48b. Istanza di controllo: i controlli dei cantieri 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 e di formazione. 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 incaricati dalla Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) e/o da organi esecutivi dei Cantoni.

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

49c. Obbligo di partecipazione: la società di lavoro interinale sottoposta al controllo deve mettere a disposizione degli ispettori tutti i documenti originali o in copia necessari per la regolare esecuzione della verifica.

50. Pene convenzionali (pilastro di applicazione no. 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. Le sanzioni possono essere comminate anche quando un'azienda assoggettata al CCL o una società di lavoro interinale violi gli obblighi di partecipazione o rifiuti di sottoporsi alla verifica ordinata in virtù delle normative vigenti.

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

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 detrarre il contributo del collaboratore dal salario del collaboratore e versarlo alla CPNCL. Il collaboratore ha il diritto di ricevere una volta l'anno un certificato di avvenuta detrazione dei contributi.

51b. Notifica collaboratori e salari: 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. La dichiarazione va inviata anche se sono impiegati solo collaboratori interinali. In questo caso va aggiunta un'apposita nota. Inoltre, entro il 28 febbraio, ma al più tardi entro 30 giorni dalla data di ricezione, ogni impresa assoggettata al CCL deve spedire il conteggio definitivo SUVA, relativo all'anno appena trascorso, per tutti i collaboratori assoggettati al CCL 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 (CPNCL) 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 e di formazione versati, non sussiste alcun diritto di rimborso nei confronti del datore di lavoro. I collaboratori che reputano di non dover versare il contributo, possono richiederne il rimborso motivandolo in forma scritta e indirizzandolo alla CPNCL.

51e. Eccedenza: un eventuale eccedenza del contributo dei costi di applicazione e di formazione può essere utilizzato, anche una volta esaurita la validità della dichiarazione di obbligatorietà generale, solo come accantonamento per scopi sociali e generali dell'ordine professionale del settore della costruzione in legno.

52. Misurazione della qualità (pilastro di applicazione no. 4)

52a. Accompagnamento scientifico: i partner sociali agiscono in conformità con le loro linee direttive e si adoperano per l'applicazione e la tutela della qualità di condizioni di lavoro eque nonché per la promozione di una cultura aziendale nel settore della costruzione in legno, indispensabile a tal fine. L'accompagnamento scientifico garantisce che i sistemi contrattuali del CCL Costruzione in legno e di riflesso le disposizioni dei rapporti di lavoro siano continuamente ottimizzati e orientati all'attuazione.

52b. Sistemi a tutela della trasparenza: a titolo integrativo vengono sviluppati e curati sistemi riguardanti l'ambito aziendale, il settore in generale e gli aspetti sociali. Essi servono alla trasparenza, al coinvolgimento del settore (datori di lavoro e collaboratori) e alla misurazione dell'applicazione del CCL.

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, la consulenza da parte dei periti e le spese dei sistemi di gestione sono finanziate tramite il fondo d'applicazione e di formazione costruttori in legno, per quanto queste misure siano state adottate congiuntamente dalle parti contrattuali.

Fondo di applicazione e di formazione

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.

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

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

53d. 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 e di formazione 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 estere e per i loro collaboratori, che esercitano attività nel territorio contrattuale ai sensi dell'art. 1e che rientrano nel campo di applicazione di questo contratto collettivo, i contributi vengono calcolati sulla base dell'importo salariale lordo versato per il lavoro svolto e sono pari in totale all'1.0%, con un minimo di CHF 20.00 per ogni mese civile iniziato.

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

53f. Rimborso di contributi per i costi di applicazione e di formazione: 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 e di formazione versati, poiché attraverso i loro contributi quali membri contribuiscono già alle spese per lo sviluppo, l'applicazione del contratto e la formazione. I rimborsi corrispondono allo 0.5% dell'importo salariale SUVA, comunque al massimo all'80% del contributo associativo.

Normative per il partenariato sociale a livello settoriale

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.

55b. 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

59a. Durata del contratto: il CCL Costruzione in legno entra in vigore con la dichiarazione di obbligatorietà generale del Consiglio federale al 1° gennaio 2023 e mantiene la sua validità fino al 31 dicembre 2025. Se il contratto non è 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. Sicurezza sul lavoro e protezione della salute: L'assoggettamento a sanzioni per violazione delle disposizioni relative alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute (Appendice 9 cpv. 5 punto 3) entra in vigore dopo due anni dalla dichiarazione di obbligatorietà generale dell'art. 39.

61b. [abrogato]

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 alle pace sociale: vige il rispetto assoluto della pace del lavoro.

Appendice al CCL 2023

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

N.	Descrizione del modo di procedere (passi 1 – 3 di 3)	Art. CCL
1	Determinare i collaboratori, con relativa funzione, soggetti al campo di applicazione e al sistema salariale del CCL Costruzione in legno (esempio aziendale – tabella 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 – tabella 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)

Funzioni	*Anni di esperienza nella funzione (art. 26e CCL)*										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Apprendista carpentiere: 1° anno di apprendistato	814										
Apprendista carpentiere: 2° anno di apprendistato	1061										
Apprendista carpentiere: 3° anno di apprendistato	1440										
Apprendista carpentiere: 4° anno di apprendistato	1838										
Apprendista addetto/addetta alla lavorazione del legno: 1° anno	758										
Apprendista addetto/addetta alla lavorazione del legno: 2° anno	974										
Aiuto carpentiere	4163	4444	4584	4724	4819	4913	5009	5075	5148	5217	5286
Addetto/Addetta alla lavorazione del legno CFP	3783	4006	4227	4447	4667	4913	5009	5075	5148	5217	5286
Carpentiere AFC	4747	5028	5168	5308	5400	5496	5591	5661	5730	5801	5870
Caposquadra: senza perfezionamento professionale	5231	5510	5652	5792	5885	5981	6075	6143	6215	6283	6353
Caposquadra: con perfezionamento professionale	5568	5847	5988	6127	6223	6317	6410	6479	6549	6618	6688
Capo carpentiere: senza perfezionamento professionale	5942	6224	6364	6505	6599	6691	6787	6858	6927	6996	7066
Capo carpentiere: con perfezionamento professionale	6280	6559	6699	6840	6935	7029	7124	7194	7263	7333	7402
Tecnico del legno SSS	6634	6914	7054	7195	7290	7384	7477	7547	7616	7686	7756
Maestro carpentiere	7122	7402	7543	7683	7778	7871	7966	8035	8104	8176	8244
Impiegata/-o di commercio AFC	4454										
Personale del settore commerciale	4215										

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

A	Collaboratori: Cognome, Nome	B CCL Assog-getta-mento	C CCL Sistema salariale	D Funzione al momento dell'assunzione (base contratto di lavoro individuale)	E Perfezio-namento capo-squadra		F Perfeziona-mento capo carpentiere		G Esperienza nella funzione (anni)	H Impiego (%)	I Salaio minimo e premio di produzione da tabella salariale 1 (CHF/mese)	J Salario minimo e premio di produzione effettivo (CHF/mese)	K Mensilità per anno	L Salario minimo annuo effettivo (CHF/anno)
					si	no	si	no						
1	Ineichen Thomas	si	no*	Apprendista, 3° anno	-	-	-	-	-	100%	1'440.00	1'440.00	13	18'720.00
2	Lüscher Hanspeter	si	si	Aiuto carpentiere	-	-	-	-	3	100%	4'724.00	4'724.00	13	61'412.00
3	Landmann Kaspar	si	si	Addetto alla lavorazione del legno CFP	-	-	-	-	0	100%	3'783.00	3'783.00	13	49'179.00
4	Zahnd Fritz	si	si	Carpentiere AFC	-	-	-	-	7	100%	5'661.00	5'661.00	13	73'593.00
5	Anderegg Simon	si	si	Carpentiere AFC	-	-	-	-	16	60%	5'870.00	3'522.00	13	45'786.00
6	Lüthi Vasco	si	si	Falegname montatore	-	-	-	-	4	100%	5'400.00	5'400.00	13	70'200.00
7	Lenherr Peter	si	si	Caposquadra	-	x	-	-	6	100%	6'075.00	6'075.00	13	78'975.00
8	Müller Lukas	si	si	Caposquadra	x	-	-	-	4	100%	6'223.00	6'223.00	13	80'899.00
9	Zollinger Michael	si	si	Capo carpentiere	-	-	x	-	14	100%	7'402.00	7'402.00	13	96'226.00
10	Alder Markus	si	si	Tecnico del legno SSS	-	-	-	-	2	60%	7'054.00	4'232.40	13	55'021.20
11	Alder Markus	si	si	Capo carpentiere	-	-	x	-	6	40%	7'124.00	2'849.60	13	37'044.80
12	Züllig Michaela	si	no*	Impiegata di commercio AFC	-	-	-	-	-	50%	4'454.00	2'227.00	13	28'951.00
Totale importo salario minimo aziendale per anno														**696'007.00**

Esempio: collaboratore con assunzione part-time, vedi Simon Anderegg (art. 20a)
Esempio: collaboratore con rapporto di assunzione misto, vedi Markus Alder (Artikel 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 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 – tabella 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 – tabella 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 del salario base nel modello con premio di produzione (in CHF)

Funzioni	*Anni di esperienza nella funzione (art. 26e CCL)*										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Apprendista carpentiere: 1° anno di apprendistato	814										
Apprendista carpentiere: 2° anno di apprendistato	1061										
Apprendista carpentiere: 3° anno di apprendistato	1440										
Apprendista carpentiere: 4° anno di apprendistato	1838										
Apprendista addetto/addetta alla lavorazione del legno: 1° anno	758										
Apprendista addetto/addetta alla lavorazione del legno: 2° anno	974										
Aiuto carpentiere	3893	4174	4314	4454	4549	4643	4739	4805	4878	4947	5016
Addetto/Addetta alla lavorazione del legno CFP	3513	3736	3957	4177	4397	4643	4739	4805	4878	4947	5016
Carpentiere AFC	4432	4713	4853	4993	5085	5181	5276	5346	5415	5486	5555
Caposquadra: senza perfezionamento professionale	4871	5150	5292	5432	5525	5621	5715	5783	5855	5923	5993
Caposquadra: con perfezionamento professionale	5208	5487	5628	5767	5863	5957	6050	6119	6189	6258	6328
Capo carpentiere: senza perfezionamento professionale	5542	5824	5964	6105	6199	6291	6387	6458	6527	6596	6666
Capo carpentiere: con perfezionamento professionale	5880	6159	6299	6440	6535	6629	6724	6794	6863	6933	7002
Tecnico del legno SSS	6214	6494	6634	6775	6870	6964	7057	7127	7196	7266	7336
Maestro carpentiere	6662	6942	7083	7223	7318	7411	7506	7575	7644	7716	7784
Impiegata/-o di commercio AFC	4454										
Personale del settore commerciale	4215										

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

A	Collaboratori: Cognome, Nome	B CCL Assog-getta-mento	C CCL Sistema salariale	D Funzione al momento dell'assunzione (base contratto di lavoro individuale)	E Perfezio-namento capo-squadra		F Perfeziona-mento capo carpentiere		G Esperienza nella funzione (anni)	H Impiego (%)	I Salaio minimo tratto dalla tabella salariale 2	J Salario minimo tratto dalla tabella salariale 2 effettivo (CHF/mese)
					si	no	si	no				
1	Ineichen Thomas	si	no*	Apprendista, 3° anno	-	-	-	-	-	100%	1'440.00	1'440.00
2	Lüscher Hanspeter	si	si	Aiuto carpentiere	-	-	-	-	3	100%	4'454.00	4'454.00
3	Landmann Kaspar	si	si	Addetto alla lavorazione del legno CFP	-	-	-	-	0	100%	3'513.00	3'513.00
4	Zahnd Fritz	si	si	Carpentiere AFC	-	-	-	-	7	100%	5'346.00	5'346.00
5	Anderegg Simon	si	si	Carpentiere AFC	-	-	-	-	16	60%	5'555.00	3'333.00
6	Lüthi Vasco	si	si	Falegname montatore	-	-	-	-	4	100%	5'085.00	5'085.00
7	Lenherr Peter	si	si	Caposquadra	-	x	-	-	6	100%	5'715.00	5'715.00
8	Müller Lukas	si	si	Caposquadra	x	-	-	-	4	100%	5'863.00	5'863.00
9	Zollinger Michael	si	si	Capo carpentiere	-	-	x	-	14	100%	7'002.00	7'002.00
10	Alder Markus	si	si	Tecnico del legno SSS	-	-	-	-	2	60%	6'634.00	3'980.40
11	Alder Markus	si	si	Capo carpentiere	-	-	x	-	6	40%	6'724.00	2'689.60
12	Züllig Michaela	si	no*	Impiegata di commercio AFC	-	-	-	-	-	50%	4'454.00	2'227.00
Totale importo salario minimo aziendale per mese												**50'648.00**

Esempio: collaboratore con assunzione part-time, vedi Simon Anderegg (art. 20a)
Esempio: collaboratore con rapporto di assunzione misto, vedi Markus Alder (Artikel 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 (passo 4 di 6)	Art. CCL
4	Determinare con la tabella salariale 3 l'importo del premio di produzione aziendale (somma dei forfait dei collaboratori) (esempio aziendale – tabella 2.2, colonne da C a E).	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	–
Apprendista carpentiere: 4° anno di apprendistato	–
Aiuto carpentiere	270.–
Addetto/Adetta alla lavorazione del legno CFP	270.–
Carpentiere AFC	315.–
Caposquadra	360.–
Capo carpentiere	400.–
Tecnico del legno SSS	420.–
Maestro carpentiere	460.–
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 individuale)	C Forfait rendimento (CHF/mese)	D Impiego (%)	E Forfait rendimento effettivo (CHF/mese)
1	Ineichen Thomas	Apprendista, 3° anno	-	100%	-
2	Lüscher Hanspeter	Aiuto carpentiere	270.00	100%	270.00
3	Landmann Kaspar	Addetto alla lavorazione del legno CFP	270.00	100%	270.00
4	Zahnd Fritz	Carpentiere AFC	315.00	100%	315.00
5	Anderegg Simon	Carpentiere AFC	315.00	60%	189.00
6	Lüthi Vasco	Falegname montatore	315.00	100%	315.00
7	Lehnherr Peter	Caposquadra	360.00	100%	360.00
8	Müller Lukas	Caposquadra	360.00	100%	360.00
9	Zollinger 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 (passo 5 di 6)	Art. CCL
5	Valutare il rendimento individuale dei collaboratori secondo il modulo di valutazione dei collaboratori del CCL. Suddividere poi l'importo del premio di produzione aziendale per il totale dei punti di tutti i collaboratori e calcolare così il salario per ogni punto di produzione. In seguito l'importo del premio di produzione va ripartito sui suoi collaboratori in base al punteggio risultante dalla qualifica del collaboratore.	Appendice 3 del CCL

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

Punteggio

1.0 Sistema di punteggio per la valutazione dei collaboratori

Livelli	Trascrizione	Frequenza
4 («ottimo»)	Capacità, abilità, prestazioni e comportamento superano nettamente le esigenze e le aspettative; evidente funzione di esempio e presenza basilare.	alcuni
3 («buono»)	Capacità, abilità, prestazioni e comportamento corrispondono alle esigenze e alle aspettative; le aspettative sono soddisfatte al 100 % e 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 variabile solo all'80 - 90 %.	alcuni
1 («insufficiente»)	Capacità, abilità, prestazioni e comportamento non corrispondono assolutamente alle esigenze e alle aspettative; evidente necessità di miglioramento; verificare possibilità di cambiare mansioni / funzione.	pochi

Valutazione

Giudizio sulla competenza dei collaboratori

Settore 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 (È in grado di applicare le conoscenze imparate.)		3			padroneggia i compiti lavorativi globalmente
Conoscenze specifiche e capacità oltre la funzione (Riconosce le correlazioni con altri settori di lavoro.)		3			buone conoscenze dei processi prima del montaggio
Padronanza delle tecniche, dei metodi e dei mezzi di lavoro (Padroneggia le macchine e le apparecchiature che gli sono affidati.)			2		impiallicciatura non sufficiente
1.2 Giudizio generale sulla competenza sociale		**2.3**			
Capacità di lavorare in squadra e di collaborare (Collabora bene con colleghi e superiori.)			2		poco integrato, ruolo passivo
Capacità di comunicazione (Ha un approccio proattivo nei confronti di superiori, colleghi e clienti, pone delle domande.)		3			comunicazione aperta e pregnante
Capacità di critica e di gestione dei conflitti (Accetta le critiche costruttive e vuole risolvere i 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 (È in grado di sopportare il carico di lavoro e fornisce le prestazioni richieste.)		3			molto resistente, adempimento della funzione al 100 %
Capacità di apprendimento e di sviluppo (È disposto a imparare cose nuove e a perfezionarsi.)			2		personalmente poca, rifiutato offerta di corso
Atteggiamento verso la sicurezza (Si attiene alle disposizioni in materia di sicurezza e sicurezza sul lavoro.)		3			all'infuori dell'incarico X ha soddisfatto gli standard di sicurezza

2 di 4

Esempio per il collaboratore Peter Lehnherr nell'esempio aziendale – tabella 2.3
La Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (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 individuale)	C Punti di rendimento tenor qualifica	D Impiego (%)	E Punti di rendimento effettivo livello di impiego	F Premio di produzione effettivo (CHF/mese)
1	Ineichen Thomas	Apprendista, 3° anno	-	100%	-	-
2	Lüscher Hanspeter	Aiuto carpentiere	2.3	100%	2.3	281.75
3	Landmann Kaspar	Addetto alla lavorazione del legno CFP	1.7	100%	1.7	208.25
4	Zahnd Fritz	Carpentiere AFC	3.9	100%	3.9	477.75
5	Anderegg Simon	Carpentiere AFC	3.0	60%	1.8	220.50
6	Lüthi Vasco	Falegname montatore	2.6	100%	2.6	318.50
7	Lehnherr Peter	Caposquadra	2.8	100%	2.8	343.00
8	Müller Lukas	Caposquadra	2.5	100%	2.5	306.25
9	Zollinger 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					**23.6**	
Totale importo del premio di produzione aziendale per mese						**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 (passo 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 individuale)	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)
1	Ineichen Thomas	Apprendista, 3° anno	1'440.00	-	1'440.00	13	18'720.00
2	Lüscher Hanspeter	Aiuto carpentiere	4'454.00	281.75	4'735.75	13	61'564.75
3	Landmann Kaspar	Addetto alla lavorazione del legno CFP	3'513.00	208.25	3'721.25	13	48'376.25
4	Zahnd Fritz	Carpentiere AFC	5'346.00	477.75	5'823.75	13	75'708.75
5	Anderegg Simon	Carpentiere AFC	3'333.00	220.50	3'553.50	13	46'195.50
6	Lüthi Vasco	Falegname montatore	5'085.00	318.50	5'403.50	13	70'245.50
7	Lenherr Peter	Caposquadra	5'715.00	343.00	6'058.00	13	78'754.00
8	Müller Lukas	Caposquadra	5'863.00	306.25	6'169.25	13	80'200.25
9	Zollinger Michael	Capo carpentiere	7'002.00	367.50	7'369.50	13	95'803.50
10	Alder Markus	Tecnico del legno SSS	3'980.40	220.50	4'200.90	13	54'611.70
11	Alder Markus	Capo carpentiere	2'689.60	147.00	2'836.60	13	36'875.80
12	Züllig Michaela	Impiegata di commercio AFC	2'227.00	-	2'227.00	13	28'951.00
Totale importo salario minimo aziendale e premio di produzione aziendale per anno							**696'007.00**

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

Formulario per la valutazione del collaboratore

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 collaboratori

Livelli	Trascrizione	Frequenza
4 («ottimo»)	Capacità, abilità, prestazioni e comportamento superano nettamente le esigenze e le aspettative; evidente funzione di esempio e presenza basilare.	alcuni
3 («buono»)	Capacità, abilità, prestazioni e comportamento corrispondono alle esigenze e alle aspettative; le aspettative sono soddisfatte al 100 % e 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 variabile solo all'80–90 %.	alcuni
1 («insufficiente»)	Capacità, abilità, prestazioni e comportamento non corrispondono assolutamente alle esigenze e alle aspettative; evidente necessità di miglioramento; verificare possibilità di cambiare mansioni/funzione.	pochi

Valutazione

Giudizio sulla competenza dei collaboratori

Settore di competenza	Livello di competenza 4	3	2	1	Osservazioni
1.1 Giudizio generale sulla competenza specialistica					
Conoscenze specifiche e capacità riferite alla funzione (È in grado di applicare le conoscenze imparate.)					
Conoscenze specifiche e capacità oltre la funzione (Riconosce le correlazioni con altri settori di lavoro.)					
Padronanza delle tecniche, dei metodi e dei mezzi di lavoro (Padroneggia le macchine e le apparecchiature che gli sono affidati.)					
1.2 Giudizio generale sulla competenza sociale					
Capacità di lavorare in squadra e di collaborare (Collabora bene con colleghi e superiori.)					
Capacità di comunicazione (Ha un approccio proattivo nei confronti di superiori, colleghi e clienti, pone delle domande.)					
Capacità di critica e di gestione dei conflitti (Accetta le critiche costruttive e vuole risolvere i conflitti.)					
1.3 Giudizio generale sulla competenza personale					
Orientamento al rendimento e capacità di sopportare il carico di lavoro (È in grado di sopportare il carico di lavoro e fornisce le prestazioni richieste.)					
Capacità di apprendimento e di sviluppo (È disposto a imparare cose nuove e a perfezionarsi.)					
Atteggiamento verso la sicurezza (Si attiene alle disposizioni in materia di sicurezza e sicurezza sul lavoro.)					

2 di 4

Formulario modulo di valutazione

Spese generali e formule di conversione

Spese generali

Supplementi salariali e spese generali	CHF	Art. CCL
Colazione	10.00	Art. 34
Pranzo	18.00	
Cena	18.00	
Pernottamento	75.00	
Forfait giornalieri (vitto e pernottamento)	121.00	
Uso aziendale dell'auto privata per km	0.60	

Conversione di salario e orario di lavoro

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

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

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

Tabella dei giorni festivi retribuiti

	Capodanno	San Bertoldo	Epifania	San Giuseppe	Näfelser Fahrt	Venerdì santo	Lunedì di Pasqua	Festa del lavoro	Ascensione	Lunedì di Pentecoste	Corpus Domini	Festa nazionale	Assunzione	Ognissanti	Immacolata Concezione	Natale	Santo Stefano
2026	01.01.	02.01.	06.01.	19.03.	09.04.	03.04.	06.04.	01.05.	14.05.	25.05.	04.06.	01.08.	15.08.	01.11.	08.12.	25.12.	26.12.
2027	01.01.	02.01.	06.01.	19.03.	01.04.	26.03.	29.03.	01.05.	06.05.	17.05.	27.05.	01.08.	15.08.	01.11.	08.12.	25.12.	26.12.
2028	01.01.	02.01.	06.01.	19.03.	06.04.	14.04.	17.04.	01.05.	25.05.	05.06.	15.06.	01.08.	15.08.	01.11.	08.12.	25.12.	26.12.
Argovia (esclusi i distretti e i comuni seguenti)	■	■				■	■		■	■		■				■	■
Distretto Baden (tranne il comune Bergdietikon)	■					■	■		■	■	■	■				■	■
Distretto Bremgarten	■					■			■		■	■	■	■		■	■
Distretti Laufenburg, Muri, Rheinfelden (comuni: Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein, Wegenstetten)	■					■			■		■	■	■	■	■	■	
Distretto Rheinfelden (comuni: Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen, Zuzgen)	■					■	■		■	■		■		■		■	■
Distretto 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 Bucheggberg	■	■				■		■	■	■		■		■		■	
San Gallo	■					■	■		■	■		■		■		■	■
Ticino	■		■				■		■			■	■	■		■	■
Turgovia	■	■				■	■		■	■		■				■	■
Uri	■					■			■		■	■	■	■	■	■	
Zugo	■					■			■		■	■	■	■	■	■	
Zurigo	■					■	■	■	■	■		■				■	■

Modelli di lavoro a turni

In due turni

Modello 1: sistema tradizionale 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		

M = Turno di mattina (p.es. ore 6 – 15, pause incl).
P = Turno di pomeriggio (p.es. ore 14 – 23, pause incl.)

In tre turni

Modello 2: sistema tradizionale 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		

M = Turno di mattina (p.es. ore 6 – 15, pause incl.)
D = Turno di giorno (p.es. ore 8 – 17, pause incl.)
P = Turno di pomeriggio (p.es. ore 14 – 23, pause incl.)

Panoramica delle principali disposizioni della Legge sul lavoro e delle ordinanze corrispondenti

Lavoro notturno: dalle ore 23 alle ore 6
Lavoro notturno temporaneo: versamento di un supplemento del 25 %, soggetto ad autorizzazione da parte dell'autorità cantonale competente (art. 17b LL, art. 31 OLL 1).
Lavoro notturno regolare o periodico: supplemento di tempo del 10 %, soggetto ad autorizzazione da parte della Segreteria di stato per l'economia (Seco) (art. 17b LL, art. 31 OLL 1).

Modello a due turni:
La durata del turno (squadra) non deve superare 10 ore (senza pause) in un arco di tempo di 11 ore (pause incluse) (art. 25 e 26 LL, art. 34 OLL 1).

Modelli a tre o più turni (squadre):
La durata del turno (squadra) non deve superare 9 ore (senza pause) in un arco di tempo di 10 ore (pause incluse) (art. 25 e 26 LL, art. 34 OLL 1).
La rotazione (cambio di turno) deve avvenire dal mattino verso la sera (rotazione in avanti). Una rotazione in senso inverso è ammessa in via eccezionale, se la maggioranza dei lavoratori interessati ne fa espressamente richiesta per iscritto (art. 25 e 26 LL, art. 34 OLL 1).

[abrogato]

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

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

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

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

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

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

1. **Saldi massimi di ore flessibili mensili e cumulativi ammessi:** per i collaboratori impiegati con salario orario, i saldi di ore flessibili ammesse di 20 o di 10 ore per mese 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.
2. **Calcolo delle ore flessibili:** le ore flessibili di un collaboratore assunto a ore si calcolano confrontando le ore di lavoro da lui prestate giornalmente con le ore normali di lavoro previste per questi giorni nel calendario delle ore di lavoro aziendale.
3. **Collaboratori a tempo parziale, 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:

1. Quando le ferie di un collaboratore retribuito su base oraria non sono pagate quando sono effettivamente godute, per ogni ora di lavoro prestata al collaboratore deve essere pagato il supplemento salariale stabilito nell'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.
2. 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, non è dovuta nessuna indennità per ferie.

4. Calcolo per un salario a ore:

1. Per calcolare il salario base si suddivide lo stipendio mensile per la media mensile dell'orario di lavoro normale di 182.5 ore. A questo stipendio base vanno aggiunte, se non c'è stato un pagamento effet-tivo, 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.
2. **Esempio di calcolo per un carpentiere con 5 anni di esperienza:** (salario mensile secondo la tabella salariale 1 dell'appendice 1 del CCL: CHF 5'496.00)

Diritto alle ferie	25 giorni / 10.64%	30 giorni / 13.04%
Salario base (CHF 5'496.00/182.5)	CHF 30.12	CHF 30.12
Indennità per ferie (10.64%/13.04%)	CHF 3.21	CHF 3.93
Indennità per giorni festivi (Ø 3.59%)	CHF 1.09	CHF 1.09
Totale intermedio (TotInt):	CHF 34.42	CHF 35.14
13.ma mensilità (8.33% su TotInt)	CHF 2.87	CHF 2.93
Totale salario orario:	CHF 37.29	CHF 38.07

Calcolo dei costi e delle pene convenzionali

La Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) può infliggere ai datori di lavoro e ai dipendenti che infrangono le norme del CCL una pena convenzionale da versare entro un mese a partire dalla notifica della decisione.

In linea di massima, la pena convenzionale va calcolata in modo tale da dissuadere in futuro i datori di lavoro e i collaboratori inadempienti dall'infrangere il Contratto collettivo di lavoro. Nei casi individuali, la pena convenzionale può prevedere importi più elevati rispetto alla somma delle prestazioni monetarie non corrisposte ai collaboratori.

L'importo è definito con calcolo cumulativo secondo i criteri qui descritti:

1. Entità delle prestazioni in denaro che i datori di lavoro non hanno corrisposto ai dipendenti.
2. Infrazione delle disposizioni contrattuali che non riguardano prestazioni in denaro, in particolare norme relative all'orario di lavoro (p.es. calendario annuale delle ore di lavoro, registrazione delle ore di lavoro, controllo delle ore flessibili e supplementari), ai contratti di lavoro e all'assicurazione indennità giornaliera di malattia.
3. Gravità dell'infrazione delle singole disposizioni del CCL nonché natura occasionale o sistematica dell'infrazione.
4. Il fatto che i datori di lavoro o i collaboratori inadempienti, posti in mora, abbiano già adempito del tutto o in parte i loro obblighi (correzione).
5. Recidività in caso di infrazione del CCL.
6. Dimensioni dell'azienda.
7. Disponibilità alla cooperazione da parte dell'azienda nonché valutazione della colpa.
8. Valutazione complessiva della fattispecie.

In caso di minor gravità, la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) ha facoltà di pronunciare un'ammonizione e di desistere dall'infliggere una sanzione.

A titolo addizionale, può essere inflitta una pena convenzionale per le seguenti infrazioni al CCL:

1. A chi non tiene un registro aziendale delle ore di lavoro ai sensi dell'art. 12e CCL può essere inflitta una pena convenzionale di fino a CHF 2000 per ogni collaboratore interessato. La pena convenzionale può essere ridotta se viene applicato un sistema di controllo delle ore di lavoro, che pur essendo comprensibile, non soddisfa i requisiti del CCL.
2. A chi, in sede di controllo aziendale, non produce i documenti necessari, impedendo di conseguenza un controllo a tutti gli effetti, può essere inflitta una pena convenzionale di fino a CHF 10'000.
3. A chi infrange le disposizioni relative alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute ai sensi dell'art. 39 CCL può essere inflitta una pena convenzionale di fino a CHF 10'000.

La Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) può addossare ai datori di lavoro o ai dipendenti che infrangono le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro i costi risultanti dal controllo di ottemperanza al CCL nonché eventuali costi procedurali (costi decisionali).

Le pene convenzionali vanno impiegate per l'applicazione del Contratto collettivo di lavoro. Scaduta l'obbligatorietà generale, eventuali saldi positivi vanno utilizzati per il perfezionamento professionale e per scopi sociali.

Sono fatte salve le pretese di collaboratori che hanno subito danni.

[abrogato]

Categorie di collaboratori

Categorie di collaboratori	Definizione
Apprendista carpentiere AFC	Apprendista ai sensi della legge sulla formazione professionale che segue un apprendistato di carpentiere
Apprendista addetto alla lavorazione del legno CFP	Apprendista ai sensi della legge sulla formazione professionale che segue un apprendistato di addetto alla lavorazione del legno CFP
Aiuto carpentiere	Collaboratore senza diploma di apprendistato o con un diploma di apprendistato di un altro ramo, che non rientra in nessuna delle categorie superiori
Addetto alla lavorazione del legno CFP	Collaboratore che ha completato una formazione empirica di due anni o un apprendistato CFP (certificato federale di formazione pratica), che non rientra in nessuna delle categorie superiori
Carpentiere AFC	Collaboratore che ha completato un apprendistato di tre o quattro anni, che non rientra in nessuna delle categorie superiori
Caposquadra senza perfezionamento professionale	Collaboratore senza perfezionamento professionale, che esercita la funzione di caposquadra e non rientra in nessuna delle categorie superiori
Caposquadra con perfezionamento professionale	Collaboratore che ha superato l'esame dell'associazione o l'esame professionale federale, esercita la funzione di caposquadra e non rientra in nessuna delle categorie superiori
Capo carpentiere senza perfezionamento professionale	Collaboratore senza perfezionamento professionale, che esercita la funzione di capo carpentiere e non rientra in nessuna delle categorie superiori
Capo carpentiere con perfezionamento professionale	Collaboratore che ha superato l'esame professionale federale e non rientra in nessuna delle categorie superiori
Tecnico del legno SSS	Collaboratore con un titolo di perfezionamento professionale, che non rientra in nessuna delle categorie superiori
Maestro carpentiere	Collaboratore con un titolo di perfezionamento professionale
Impiegato di commercio AFC	Collaboratore che ha completato un apprendistato di tre anni
Personale commerciale rimanente	Collaboratore in ambito commerciale con o senza un diploma di apprendistato di un altro ramo
Stagista in formazione	Stagista che deve svolgere uno stage in vista o al termine di un perfezionamento professionale
Collaboratore con un impiego di breve durata	Studente o collaboratore nell'ambito di una riqualifica o di un riorientamento professionale

Firme

Holzbau Schweiz

Hansjörg Steiner
Presidente centrale

Bianca Neubauer
Responsabile Questioni legali e sociali

Gabriela Schlumpf
Direttrice

Sindacato Syna

Arno Kerst
Presidente centrale

Johann Tscherrig
Segretario centrale

Sindacato Unia

Vania Alleva
Presidente

Bruna Campanello
Membro GL

Kaspar Bütikofer
Segretario ramo professionale Settore Artigianato

Quadri dell'edilizia svizzera

Pius Helg
Presidente centrale

Markus Roesli
Membro del Comitato centrale

Regina Gorza
Amministratrice

Società svizzera degli impiegati di commercio

Michel Lang
Responsabile sociale

Michael Horvath
Specialista Partenariato sociale

ccl costruzione in legno

Holzbau Schweiz
Thurgauerstrasse 54
8050 Zurigo
Tel. 044 511 02 00
www.holzbau-schweiz.ch
info@holzbau-schweiz.ch

SYNA
Römerstrasse 7
4601 Olten
Tel. 0848 848 868
www.syna.ch
info@syna.ch

Unia
Strassburgstrasse 11
8004 Zurigo
Tel. 044 295 15 15
www.unia.ch
info@unia.ch

Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in legno
Schaffhauserstrasse 315
8050 Zurigo
Tel. 044 360 37 70
gav-holzbau.ch
info@spbh.ch

Quadri dell'edilizia Svizzera
Rötzmattweg 87
4600 Olten
Tel. 062 205 55 00
www.baukader.ch
info@baukader.ch

Società svizzera degli impiegati di commercio
Reitergasse 9
Casella postale
8021 Zurigo
Tel. 044 283 45 45
www.kfmv.ch
berufspolitik@kfmv.ch

Note editoriali
Editore
Holzbau Schweiz
Syna
Unia
Quadri dell'edilizia Svizzera
Società svizzera
degli impiegati di commercio
Layout
fkp identity AG, Geroldswil / Zurigo
Stampa
Brüggli Medien, Romanshorn