

# **Contratto collettivo di lavoro dell'industria svizzera di mobili**

---

**1° gennaio 2013 al  
31 dicembre 2014**

## **Contratto collettivo di lavoro**

stipulato tra

**l'Associazione industria svizzera del mobile (möbelschweiz)**

**UNIA – il sindacato**

e il

**sindacato SYNA**

dall'altra.

Nel presente contratto collettivo di lavoro compaiono termini utilizzati giuridicamente come segue:

lavoratori: = designa altresì le “lavoratrici”. In generale si utilizzerà il termine “lavoratori”  
apprendista = in formazione  
datore di lavoro = impresa (designa il datore di lavoro a termini di legge)

Gli articoli di cui viene richiesta, al Consiglio federale, l'obbligatorietà generale, sono marcati con una linea laterale.

*Copertina:*

*Le immagini in copertina sono state messe a disposizione dal mobilificio Vifian Möbelwerkstätten AG, 3150 Schwarzenburg*

<b>Indice</b>	<b>Pagina</b>
<b>I. Campo di applicazione</b>	
Art. 1	Campo di applicazione 5
<b>II. Obblighi generali dei lavoratori</b>	
Art. 2	Diligenza e fedeltà 5
Art. 3	Rendiconto e cessione 6
<b>III. Durata del lavoro e lavoro straordinario</b>	
Art. 4	Durata del lavoro 6
Art. 5	Lavoro straordinario, notturno e domenicale 8
<b>IV. Salario</b>	
Art. 6	Salari 9
Art. 7	Condizioni di salario speciali 10
Art. 8	13.ma mensilità 11
<b>V. Pagamento del salario</b>	
Art. 9	Termini di pagamento del salario 11
Art. 10	Trattenute 11
Art. 11	Pagamento del salario 12
<b>VI. Salario in caso di impedimento al lavoro</b>	
Art. 12	Salario in caso di malattia 12
Art. 13	Salario in caso d'infortunio 13
Art. 14	Salario in caso di servizio militare 13
Art. 15	Assenze retribuite 14
Art. 16	Esercizio di una funzione pubblica 14
<b>VII. Rimborso spese</b>	
Art. 17	Spese per vitto e alloggio 15
Art. 18	Spese di viaggio 15
Art. 19	Scadenza 16

## **VIII. Indennità di vacanza e per i giorni festivi**

Art. 20	Vacanze	16
Art. 21	Giorni festivi pagati	17

## **IX. Assegni per i figli**

Art. 22	Diritto	17
---------	---------	----

## **X. Fine del rapporto di lavoro**

Art. 23	Disdetta durante il periodo di prova	18
Art. 24	Disdetta dopo il periodo di prova	18
Art. 25	Disdetta in tempo inopportuno da parte dell'impresa	18
Art. 26	Disdetta in tempo inopportuno da parte dei lavoratori	19
Art. 27	Risoluzione immediata del rapporto di lavoro	19
Art. 28	Proseguimento del pagamento del salario in caso di morte dei lavoratori	20

## **XI. Rapporti fra le parti contraenti**

Art. 29	Commissioni d'impresa	20
Art. 30	Comunità contrattuale	21
Art. 31	Protezione della salute	21
Art. 32	Commissione professionale paritetica	22
Art. 33	Multe convenzionali	22
Art. 34	Appianamento delle divergenze	23
Art. 35	Tribunale arbitrale	24
Art. 36	Contributo ai costi di esecuzione, di aggiornamento professionale e per opere sociali	24
Art. 37	Pace del lavoro	26

## **XII. Disposizioni finali**

Art. 38	Dichiarazione di obbligatorietà generale	26
Art. 39	Modifiche contrattuali	26
Art. 40	Durata del contratto	27

## **I. Campo di applicazione**

### **Art. 1**

- 1.1. Il presente contratto collettivo di lavoro è valido per tutta la Svizzera.
- 1.2. Si applica ai rapporti di lavoro fra le aziende aderenti all'associazione möbelschweiz nonché le aziende che producono a livello industriale, mobili in generale e mobili da salotto in senso lato, mobili per ufficio e letti, e i loro lavoratori con formazione professionale, con qualifica empirica, non qualificati e in formazione, sempre che non siano sottoposti ad altri contratti collettivi di lavoro.  
  
Sono esclusi:  
I dipendenti con funzioni aziendali direttive e i lavoratori con procura ai sensi dell'art. 458 e 462 del Codice delle obbligazioni.
- 1.3. L'art. 6 e l'art. 36 non sono validi per gli impiegati di commercio.  
L'articolo 6 non si applica inoltre ai dipendenti in formazione.  
Per le conducenti e i conducenti professionisti vale, per quanto attiene l'orario di lavoro e di riposo, l'Ordinanza federale sull'orario di lavoro e di riposo dei conducenti di veicoli a motore (ordinanza degli autisti).

## **II. Obblighi generali dei lavoratori**

### **Art. 2**

#### **Diligenza e fedeltà**

- 2.1. I lavoratori devono eseguire con diligenza il lavoro loro assegnato e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi dell'impresa.
- 2.2. Essi devono adoperare secondo le regole e trattare con cura le macchine, gli attrezzi da lavoro, le installazioni, gli impianti e i veicoli, nonché il materiale, messi a disposizione dall'impresa per l'esecuzione dei lavori.
- 2.3. Durante l'intero periodo del rapporto di lavoro, i lavoratori non possono eseguire lavoro remunerato per conto terzi, in particolare se ciò lede il dovere di fedeltà e segnatamente se in tal modo fanno concorrenza all'impresa.
- 2.4. Durante il rapporto di lavoro, i lavoratori non possono utilizzare né rivelare fatti di natura confidenziale, segnatamente i segreti di fabbricazione e di affari, di cui sono venuti a conoscenza nello svolgimento della loro attività; essi sono tenuti al segreto anche dopo la fine del rapporto di lavoro nella misura in cui la tutela degli interessi legittimi dell'impresa lo esiga.

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

Art. 3

### **Obbligo di rendiconto e cessione**

I lavoratori sono tenuti a rendere conto all'impresa e a consegnarle subito tutto ciò che ricevono da terzi nell'esercizio dell'attività contrattuale, segnatamente somme di denaro o altre provvidenze riconducibili allo svolgimento di detta attività.

## **III. Durata del lavoro e lavoro straordinario**

Art. 4

### **Durata del lavoro**

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

<u>Media settimanale</u>	<u>Fascia oraria settimanale</u>	<u>Media mensile</u>	<u>Totale delle ore annue</u>
41 ore	32 - 45 ore	178 ore	2138 ore

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

Una volta sull'arco di un anno civile esiste la possibilità di chiudere l'impresa per una settimana a causa dell'andamento delle ordinazioni. Tale misura deve essere annunciata con almeno due settimane lavorative di anticipo. Le ore perse in seguito a questa chiusura devono essere compensate o computate con il saldo del conto orario di lavoro.

La settimana lavorativa conta 5 giorni.

4.2. I lavoratori hanno diritto ad un salario mensile invariabile. La media annuale dell'orario di lavoro mensile costituisce la base per il calcolo

- del salario mensile fisso;
- del salario in durante le vacanze e giorni festivi;
- del salario in caso di malattia ed infortunio;
- del salario durante il servizio militare e protezione civile;
- del salario in caso di giorni di assenza secondo l'art. 15;
- del salario in caso di riduzione dell'orario di lavoro.

4.3. L'impresa ha l'obbligo di effettuare un controllo dell'orario di lavoro di tutti i lavoratori e di comunicare loro mensilmente il saldo del conto orario di lavoro. La documentazione di detto controllo deve essere conservata per cinque anni dall'impresa.

4.4. A fine anno, risp. a un determinato giorno fisso stabilito dall'impresa, si possono riportare al massimo 100 ore in più o in meno sul conto dell'anno successivo. Oltre questo limite, le ulteriori ore in più devono essere compensate in base all'art. 5. Le ore in meno non imputabili a colpe dei lavoratori sono a carico dell'impresa.

Se l'impresa non sceglie l'ultimo giorno dell'anno quale scadenza fissa, essa deve comunicare alla Commissione professionale paritetica la data scelta in alternativa.

4.5. Gli orari di lavoro settimanale flessibili devono essere concordati con il personale dipendente, rispettivamente con la commissione aziendale, una settimana prima della loro introduzione. Ciò vale anche per la suddivisione dell'orario di lavoro giornaliero. Dev'essere rispettata una pausa di almeno mezz'ora per il pranzo.

4.6. Lo sgombero del posto di lavoro e il riordino degli attrezzi avviene durante il tempo di lavoro, posto che a tale compito debbano provvedere i lavoratori.

4.7. I lavoratori sono tenuti a rispettare con precisione gli orari di lavoro. I dipendenti che mancano al lavoro ingiustificatamente senza motivo valido e senza autorizzazione dell'azienda, dovranno subire una riduzione della quota della 13ma mensilità pari al 5% per ogni 41.0 ore di lavoro perse, a meno che l'ammacco non venga recuperato.

#### **4.8. Deroghe concesse per superare difficoltà economiche**

Allo scopo di superare difficoltà economiche è possibile, in via eccezionale e per una durata limitata, derogare alle disposizioni del presente CCL (articoli 4.1 e 4.4) mediante un accordo di deroga.

La direzione aziendale deve informare per tempo le parti contraenti e la rappresentanza dei lavoratori in merito alle difficoltà economiche e alla necessità, che va delineandosi, di applicare l'accordo di deroga agli articoli 4.1 e 4.4.

Un accordo di deroga entra in vigore dopo l'approvazione da parte della direzione aziendale e del PARISEM in quanto rappresentanti di entrambe le parti contraenti interessate. Le condizioni quadro di un accordo di deroga sono definite in un regolamento separato.

Qualora le parti contraenti non giungano a un accordo, si applica la procedura di cui all'art. 34.3 (Tribunale arbitrale)

## Art. 5

### Lavoro straordinario, notturno e domenicale

5.1. Le ore di lavoro straordinario, come altresì le ore supplementari, devono, possibilmente, essere evitate; esse sono tuttavia consentite entro i limiti stabiliti dalla Legge federale sul lavoro.

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

5.3. Se a causa di lavori urgenti o di circostanze straordinarie dovessero rendersi necessarie ore di lavoro straordinario / ore supplementari, i lavoratori sono tenuti a prestarle nella misura in cui sono in grado di farlo o lo si possa da loro ragionevolmente pretendere secondo i criteri della buona fede.

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

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

Per il tempo di viaggio non è dovuto nessun supplemento.

5.5. È considerato lavoro notturno il lavoro prestato tra le ore 23.00 e le ore 06.00. È considerato lavoro domenicale quello svolto di domenica o durante i giorni festivi e di riposo cantonali e federali.

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

## IV. Salario

Art. 6

### Salari

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

6.2. Sono previste le seguenti categorie salariali:

categoria salariale A1  
categoria salariale A2  
categoria salariale B1  
categoria salariale B2

#### **Categoria salariale A1**

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

#### **Categoria salariale A2**

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

#### **Categoria salariale B1**

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

#### **Categoria salariale B2**

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

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

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

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

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

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

## Art. 7

### **Condizioni di salario particolari**

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

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

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

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

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

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

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

Art. 8

### **13.ma mensilità**

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

## **V. Pagamento del salario**

Art. 9

### **Termini di pagamento del salario**

- 9.1. Il salario deve essere versato mensilmente in franchi svizzeri.
- 9.2. L'impresa deve accordare ai lavoratori le anticipazioni salariali in ragione del lavoro già prestato, in base allo stato di bisogno del lavoratore e nella misura in cui l'impresa può ragionevolmente far fronte alla richiesta.

Art. 10

### **Trattenute**

- 10.1. La trattenuta totale non può superare il salario di una settimana lavorativa.
- 10.2. Alla fine del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a restituire al lavoratore il salario trattenuto, a meno che non possa fare valere dei crediti giustificati.

Art. 11

### **Pagamento del salario**

- 11.1. Ai lavoratori dev'essere consegnato un conteggio salariale scritto.
- 11.2. L'impresa può computare suoi crediti imputandoli al salario soltanto entro il limite di pignorabilità del salario stesso; tuttavia, i crediti per danno cagionato intenzionalmente possono essere computati senza restrizione.

## **VI. Salario in caso d'impedimento al lavoro**

Art. 12

### **Salario in caso di malattia**

- 12.1. L'impresa è tenuta a stipulare per i propri dipendenti un'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia, in tal modo è ritenuto tacitato l'obbligo giuridico dell'impresa a versare il salario in caso di malattia (324a CO). La scelta dell'ente assicuratore sarà effettuata, di comune accordo, da impresa e lavoratori.  
Ai lavoratori assicurati dovrà essere garantito, in caso di scioglimento del rapporto di lavoro, il passaggio all'assicurazione individuale.  
  
L'impresa può procrastinare l'inizio delle prestazioni assicurative fino a un massimo di 60 giorni, assumendosi il relativo rischio. In tal caso, occorre informare i lavoratori sul differimento dell'assicurazione d'indennità giornaliera. Inoltre, agli aventi diritto devono essere garantite, per iscritto, le prestazioni d'indennità giornaliera di malattia previste dal CCL (art. 12.2.) quale versamento del salario in caso di malattia.  
In caso di scioglimento del rapporto di lavoro, ai lavoratori dev'essere garantito dopo 30 giorni il passaggio all'assicurazione individuale.
- 12.2. L'assicurazione per l'indennità giornaliera in caso di malattia deve coprire almeno l'80% del salario lordo sulla base di 41,0 ore settimanali.  
L'assicurazione deve garantire le prestazioni per 720 giorni entro 900 giorni consecutivi. Si possono stabilire al massimo due giorni di attesa.
- 12.3. Premi dell'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia  
I premi effettivi dell'assicurazione d'indennità giornaliera di cui all'art. 12.2 sono per la metà a carico dell'impresa e per l'altra metà a carico del lavoratore. La quota a carico del lavoratore non deve superare lo 0.5% del suo salario lordo.

- 12.4. Se l'incapacità al lavoro dovuta a malattia o a infortunio dura più di tre giorni, i lavoratori devono presentare un certificato medico senza che ciò venga espressamente richiesto.  
Se il rapporto di lavoro è stato disdetto, il lavoratore è tenuto a presentare un certificato medico già a partire dal primo giorno di malattia.

## Art. 13

### Salario in caso d'infortunio

- 13.1. In caso d'infortunio l'impresa non è tenuta a fornire prestazioni, qualora le prestazioni assicurative dovute dall'INSAI coprano minimo l'80% della perdita di salario subita. Se, invece, le prestazioni assicurative sono inferiori, l'impresa deve versare la differenza tra queste e l'80 % del salario, parimenti anche per i giorni di differimento.
- 13.2. Qualora l'INSAI esclude dall'assicurazione pericoli straordinari o atti temerari, oppure se le prestazioni dell'INSAI vengono ridotte per colpa imputabile al lavoratore, l'impresa esentata in misura corrispondente dall'obbligo di pagamento del salario.
- 13.3. I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono a carica dell'impresa, mentre quelli per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico dei lavoratori.

## Art. 14

### Salario in caso di servizio militare

- 14.1. I lavoratori che prestano servizio militare svizzero obbligatorio, o servizio di protezione civile, hanno diritto alle seguenti indennità per la perdita di salario:
- |  | celibi senza<br>obblighi di<br>assistenza | celibi con<br>obblighi di<br>assistenza,<br>così come<br>sposati |
|--|---|--|
| a) durante la scuola reclute                   | 50 %                                      | 80 %   |
| b) durante i corsi quadri e sconto dei galloni | 50 %                                      | 80 %   |
| c) per altri servizi militari                  | 80 %                                      | 100 %  |
| d) durante il servizio in ferma continuata     | 50%                                       | 80 %   |
- 14.2. Le indennità derivanti dall'ordinamento per perdita di guadagno spettano all'impresa se non superano le aliquote sopraindicate.
- 14.3. Restano riservati accordi speciali per il servizio attivo. Il servizio di protezione civile è parificato al servizio militare.

14.4. Il calcolo della perdita di salario è fatto in base alle ore di lavoro effettivamente perse e al guadagno normale.

Art. 15

### **Assenze retribuite**

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

- in caso di matrimonio proprio 1 giorno
- in caso di nascita di figli legittimi 3 giorni
- morte del coniuge e dei propri figli 3 giorni
- in caso di decesso di genitori, suoceri, fratelli, sorelle\* 3 giorni
- in caso di decesso di nipoti, cognati, cognate e nonni\* 1 giorno
- in caso di trasloco di lavoratori aventi una economia domestica propria e che non hanno disdetto il rapporto di lavoro (al massimo 1 volta l'anno) 1 giorno
- per l'ispezione militare almeno 1/2 giorno (min.)
- per altre assenze fanno stato le disposizioni dell'art. 324 a CO.

\* L'unione domestica registrata è equiparata al matrimonio

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

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

Art. 16

### **Esercizio di una funzione pubblica**

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

16.2. Nell'adempimento di doveri civici in qualità di membro di amministrazioni pubbliche, commissioni ufficiali comunali, distrettuali, cantonali o federali, di un tribunale, ecc., i lavoratori hanno diritto al pagamento integrale del salario nei seguenti casi:

- a partire dal terzo anno di servizio: per la durata di un mese;
- a partire dal quinto anno di servizio l'indennizzo è regolato dall'articolo 324 a CO.

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

## **VII. Rimborso spese**

### Art. 17

#### **Spese per vitto e alloggio**

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

colazione	fr. 10.-
pranzo	fr. 19.-
cena	fr. 19.-
pernottamento	fr. 75.-
totale	fr. 123.-

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

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

### Art. 18

#### **Spese di viaggio**

- 18.1. Le spese di viaggio sostenute dai lavoratori a causa del lavoro in trasferta, saranno rimborsate dall'impresa.

- 18.2. Se i lavoratori utilizzano il mezzo di trasporto personale per il lavoro fuori sede, essi hanno diritto ad un'indennità di chilometraggio, quantificabile in almeno 65 centesimi per le autovetture, 35 centesimi per le motociclette e almeno 20 centesimi per i motocicli.

- 18.3. Il tragitto dal domicilio al luogo di lavoro consueto è considerato il tragitto di lavoro normale ed è a carico del lavoratore. In caso di attività in trasferta, il tempo di viaggio supplementare vale come tempo di lavoro e i costi di trasporto supplementari sono a carico del datore di lavoro.

Art. 19

### **Scadenza**

- 19.1. In base al conteggio presentato dai lavoratori, il rimborso delle spese sarà effettuato di volta in volta assieme al salario.
- 19.2. Qualora i lavoratori per l'assolvimento dei doveri contrattuali debbano farsi carico regolarmente di spese, allora si deve versare loro un anticipo adeguato.

## **VIII. Indennità di vacanza e giorni festivi**

Art. 20

### **Vacanze**

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

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

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

- 20.2. Se il rapporto di lavoro nell'anno corrispondente è durato meno di 12 mesi, i lavoratori hanno diritto a vacanze pro rata temporis. Se il rapporto di lavoro in un mese è durato 15 o più giorni, il mese in questione verrà considerato per intero. Se invece il rapporto di lavoro in un mese è durato meno di 15 giorni, viene meno per quel mese ogni diritto alle vacanze.
- 20.3. In caso di limitazione aziendali o perdite di lavoro imputabili a colpa propria per oltre due mesi, esiste solo un diritto pro rata alle vacanze. Se a causa di malattia, infortunio o servizio militare subentra una perdita di lavoro superiore a due mesi, il diritto alle vacanze può essere proporzionalmente ridotto. Le prime 4 settimane di servizio militare non danno adito a riduzione delle vacanze. In caso di scioglimento del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno un diritto pro rata.
- 20.4. Un giorno di vacanza è calcolato sulla base di 8.2 ore. Per i lavoratori a cottimo fa testo il salario medio degli ultimi 3 periodi di retribuzione precedenti l'inizio delle vacanze.

- 20.5. Non sono ammessi indennizzi in contanti al posto delle vacanze. È fatta salva la possibilità d'indennizzo a conclusione del rapporto di lavoro. Durante le vacanze e il tempo libero non possono essere eseguiti lavori professionali per conto terzi.
- 20.6. I giorni festivi o di riposo che cadono durante le vacanze, e che sono indennizzati conformemente all'art. 21, non valgono come giorni di vacanza.
- 20.7. Se non esiste un diritto al pagamento del salario in misura corrispondente alle vacanze aziendali (ad esempio, per anni di servizio incompleto, anticipi presi sulle vacanze, ecc.), i giorni che non danno diritto a remunerazione sono da considerare come vacanze non retribuite, ma possono essere, tuttavia, recuperati anticipatamente o posticipatamente.

## Art. 21

### **Giorni festivi pagati**

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

## **IX. Assegni per i figli**

### Art. 22

#### **Diritto**

Il diritto dei lavoratori agli assegni familiari, come pure i contributi dell'impresa ad una cassa di compensazione sono regolati dalle pertinenti leggi cantonali e dai regolamenti delle competenti casse di compensazione.

## **X. Fine del rapporto di lavoro**

Art. 23

### **Disdetta durante il periodo di prova**

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

Art. 24

### **Disdetta dopo il periodo di prova**

- 24.1. Trascorso il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto con un preavviso di 4 settimane, per la fine di una settimana lavorativa, nel primo anno di servizio.
- 24.2. Dal 2° al 6° anno di servizio il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese con preavviso di due mesi, a partire dal 7° anno di servizio con preavviso di tre mesi.
- 24.3. La disdetta deve pervenire al destinatario prima dell'inizio del periodo di disdetta.
- 24.4. Se la controparte lo richiede, il datore di lavoro deve motivare la disdetta per iscritto; altrimenti non è considerata valida.

Art. 25

### **Disdetta in tempo inopportuno da parte dell'impresa**

- 25.1. Dopo il periodo di prova, l'impresa non può disdire il rapporto di lavoro:
- a) durante il periodo in cui la controparte presta servizio militare svizzero obbligatorio, servizio di protezione civile, servizio militare femminile o servizio per la Croce Rossa, come pure - se il servizio dura più di undici giorni - durante le 4 settimane precedenti o susseguenti;
  - b) nei casi in cui i lavoratori, senza loro colpa, a causa di malattia o infortunio sono parzialmente o totalmente impossibilitati al lavoro e, precisamente, durante 60 giorni nel primo anno di servizio, durante 120 giorni dal 2° fino al 5° anno di servizio compreso e durante 240 giorni a partire dal 6° anno di servizio.

Dopo i suddetti termini la disdetta è consentita, a patto che le prestazioni assicurative contrattuali continuino fino alla guarigione, risp. fino all'esaurimento del diritto alle prestazioni senza che ciò comporti spese supplementari per la persona licenziata;

- c) durante la gravidanza e nelle 16 settimane successive al parto di una lavoratrice;
- d) durante il periodo in cui il lavoratore, con l'approvazione dell'impresa, presta un servizio ordinato dalle autorità federali competenti per un'azione di soccorso all'estero.

- 25.2. La disdetta data durante uno dei periodi fissati nel paragrafo precedente è nulla; se, invece, essa è data prima ma il termine non è ancora giunto a scadenza, questo è sospeso e riprenderà decorrere soltanto dopo la fine del periodo bloccato.
- 25.3. Se il preavviso di disdetta prorogato non coincide con un termine fisso di disdetta, esso è prolungato fino al termine fisso immediatamente successivo.

## Art. 26

### **Disdetta in tempo inopportuno da parte del lavoratore**

- 26.1. Dopo il periodo di prova, i lavoratori non possono disdire il rapporto di lavoro se un loro superiore è impedito a svolgere una funzione, che i lavoratori sarebbero in grado di svolgere, oppure il datore di lavoro stesso è impedito a svolgerne la funzione per le cause indicate all'art. 25.1. lett. a). In tal caso l'attività deve essere svolta da un lavoratore finché dura l'impedimento.
- 26.2. Nei casi d'impedimento dei lavoratori a svolgere un'attività secondo quanto menzionato nell'art. 25.1. lett a) e c), anch'essi non possono disdire il rapporto di lavoro entro i preavvisi indicati, nella misura in cui il rispetto di detti termini fissi non si ripercuotano favorevolmente per i lavoratori. L'art. 25.2. e 25.3. sono applicabili analogamente.

## Art. 27

### **Risoluzione immediata del rapporto di lavoro**

- 27.1. L'impresa e i lavoratori possono, in ogni momento, rescindere immediatamente il rapporto di lavoro per cause gravi. La rescissione immediata del rapporto di lavoro dev'essere motivata per iscritto quando l'altra parte lo richiede, altrimenti essa non è valida.

- 27.2. In particolare, è considerata causa grave ogni circostanza che in buona fede fa presumere l'impossibilità del disdicente a proseguire il rapporto di lavoro.
- 27.3. Se l'impresa licenzia i lavoratori con effetto immediato in assenza di causa grave, essi hanno diritto ad un risarcimento quantificabile nell'importo che avrebbero guadagnato se il rapporto di lavoro fosse andato a conclusione nel rispetto dei termini di disdetta, oppure al compimento della durata fissata dal contratto.
- 27.4. Se i lavoratori senza una giustificazione valida non compaiono o abbandonano senza preavviso il posto di lavoro, l'impresa ha diritto ad un indennizzo corrispondente ad un quarto del salario mensile; egli ha inoltre diritto al risarcimento per ulteriori danni. Se l'impresa non ha subito alcun danno o ha subito un danno lieve, il giudice può ridurre l'entità dell'indennizzo.

Il diritto all'indennità, se non si estingue tramite un calcolo di compensazione, deve essere impugnato con azione giudiziaria o ingiunzione di pagamento entro trenta giorni dalla mancata prestazione del lavoro o dall'abbandono del posto di lavoro, altrimenti si avrà la perenzione del diritto.

Inoltre, fanno stato le disposizioni del Codice delle obbligazioni in materia di disdetta del rapporto di lavoro.

Art. 28

### **Pagamento del salario in caso di decesso**

- 28.1. Se il rapporto di lavoro si estingue a causa del decesso del lavoratore ed egli lascia il coniuge, convivente o figli minorenni o, in assenza di questi eredi, altre persone verso le quali il lavoratore adempiva un obbligo di assistenza, il datore di lavoro deve versare il salario per un altro mese a contare dalla data del decesso e per due mesi se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni. Tale godimento ulteriore dello stipendio è esente da oneri sociali.
- 28.2. Le prestazioni di cui al cpv. 1 possono essere computate, in caso di decesso, con altre prestazioni finanziate dal datore di lavoro.

## **XI. Rapporti fra le parti contraenti**

Art. 29

### **Commissioni aziendali**

- 29.1. Su richiesta dei lavoratori, nelle aziende con oltre 40 lavoratori sottoposti al contratto collettivo di lavoro si possono costituire le commissioni aziendali.

In ogni caso, si dovrà rispettare la legge del 1° Maggio 1994 sull'informazione e la partecipazione dei prestatori d'opera nelle imprese.

29.2. La commissione aziendale è nominata con una votazione a cui partecipano, con gli stessi diritti e doveri, tutti i lavoratori dell'impresa sottoposti al CCL. Essa conta perlomeno tre membri.

29.3. L'impresa è tenuta ad informare la commissione aziendale su tutte le questioni riguardanti il rapporto di lavoro.

La commissione aziendale ha il compito di discutere con l'impresa le questioni derivanti dal CCL ed è autorizzata a rappresentare i lavoratori nell'ambito delle pertinenti disposizioni del CCL e della Legge del lavoro e di prendere i relativi accordi.

29.4. In caso di chiusure aziendali, la direzione dell'azienda coinvolta deve interpellare il più presto possibile la commissione aziendale e discutere con essa i problemi risultanti dalla chiusura.

29.5. I membri eletti delle rappresentanze dei lavoratori, i membri della commissione negoziale per il CCL, i membri di commissioni professionali paritetiche, del consiglio di fondazione di un'istituzione di previdenza del personale aziendale o settoriale così come i fiduciari sindacali annunciati in precedenza e designati a tal fine non possono essere licenziati/e a causa di attività legali connesse con questo loro ruolo. Sono inoltre applicabili gli articoli 336 fino a 336b del Codice delle obbligazioni.

Art. 30

### **Comunità contrattuale**

30.1. Le associazioni contraenti si impegnano a combattere con tutti i mezzi disponibili la concorrenza sleale e lo slittamento dei prezzi.

30.2. Alle associazioni contraenti spetta un diritto collegiale, nel senso dell'articolo 357 b OR, a far rispettare il CCL da parte delle imprese aderenti e dei lavoratori. Per i rapporti delle associazioni contraenti fra di loro sono applicabili le disposizioni del CO relative alle società semplici.

Art. 31

### **Protezione della salute**

31.1. Per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori, l'impresa è tenuta ad adottare tutte le misure atte a realizzare le disposizioni legali in materia di protezione della salute.

I lavoratori collaborano con l'impresa nell'applicazione delle misure necessarie. Essi seguono le istruzioni e fanno uso in modo corretto dei dispositivi atti a proteggere la salute e la sicurezza.

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

Art. 32

### **Commissione professionale paritetica**

- 32.1. Le parti contraenti nominano, sotto forma di un'associazione, una Commissione professionale paritetica composta da quattro rappresentanti dell'associazione dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti delle associazioni dei lavoratori e delle lavoratrici.

- 32.2. La Commissione professionale paritetica adempie soprattutto ai seguenti compiti:

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

Gli ulteriori compiti, nonché le competenze della Commissione professionale paritetica, sono fissati negli statuti associativi, in un regolamento e in specifiche direttive.

Art. 33

### **Multe convenzionali**

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

L'ammontare della multa convenzionale sarà calcolato sulla base dei seguenti criteri:

- 1) importo delle prestazioni in denaro negate dall'impresa ai suoi lavoratori, così come dei salari minimi fissati dal contratto collettivo di lavoro non rispettati.

- 2) violazione delle disposizioni non finanziarie del contratto collettivo.
- 3) violazioni singole o ripetute delle disposizioni contrattuali, come pure la gravità delle stesse.
- 4) recidività delle violazioni al contratto collettivo di lavoro.
- 5) dimensioni dell'impresa.
- 6) constatazione se l'impresa o i lavoratori messi colpevoli e messi in mora, abbiano già soddisfatto completamente o in parte i propri obblighi.
- 7) constatazione se i lavoratori faranno valere autonomamente i propri diritti contro un'impresa colpevole o se hanno intenzione comunque di farlo nell'immediato futuro.

33.2. La Commissione paritetica professionale può infliggere a imprese e/o lavoratori, dei quali è stata riscontrata la violazione delle disposizioni contrattuali, i costi comprovati originati dai controlli e procedure (per le spese sostenute dagli incaricati, come pure dalla Commissione paritetica), inglobandoli nella multa convenzionale.

33.3. La commissione paritetica dovrà utilizzare la multa convenzionale e le risorse per il controllo e il procedimento, per coprire i costi dovuti all'applicazione del contratto.

Art. 34

### **Appianamento delle divergenze**

34.1. In primo luogo le divergenze d'opinione sull'applicazione e l'interpretazione del presente contratto dovrebbero essere trattate ed appianate nell'impresa stessa, e se esiste una commissione aziendale tra questa e l'impresa.

34.2. Se la controversia non può essere risolta a livello d'impresa, o se la divergenza d'opinione tocca questioni che vanno oltre la dimensione della singola impresa o dell'interpretazione del contratto, allora è il caso di sottoporla alla Commissione professionale paritetica per l'appianamento, rispettivamente per la decisione.

34.3. Se non è possibile raggiungere un accordo secondo le modalità indicate negli art. 34.1. e 34.2., le parti si impegnano ad affidare il caso al Tribunale arbitrale ai sensi dell'art. 35.

## Art. 35

### **Tribunale arbitrale**

- 35.1. Le parti contraenti demandano ad un collegio arbitrale tutte le vertenze che insorgeranno durante il periodo di validità di questo contratto collettivo di lavoro in merito all'applicazione e all'interpretazione del contratto stesso, e che non possono essere appianate secondo la procedura di conciliazione dell'art. 34.
- 35.2. Il Tribunale arbitrale ha sede a Zurigo ed è composto di tre arbitri esperti e indipendenti dalle associazioni contraenti. La/Il presidente del Tribunale arbitrale è nominato di comune accordo dalle parti contraenti - qualora non si raggiunga un'intesa, dalla Commissione amministrativa del Tribunale superiore del Canton Zurigo – mentre gli arbitri sono designati uno dall'associazione möbelschweiz e uno dalle associazioni dei lavoratori (UNIA, SYNA). Allo stesso modo sono designati i/le supplenti dei membri del Tribunale arbitrale.
- 35.3. Il collegio arbitrale decide secondo le regole del diritto applicabile. Decide definitivamente con riserva dei mezzi di impugnazione previsti dal Codice di procedura civile zurighese per i collegi arbitrali.
- 35.4. La procedura deve essere semplice e celere. È disciplinata in un Regolamento che è parte integrante del presente contratto. È applicabile a titolo sussidiario il Codice di procedura civile svizzero. I costi di procedura vanno a carico delle parti a seconda dell'esito della procedura.
- 35.5. Le vertenze tra singole imprese e lavoratori, anche quelle che riguardano disposizioni normative del contratto collettivo, sono di competenza della giurisdizione statale. Il collegio arbitrale, però, può essere chiamato ad esprimere pareri e perizie su queste vertenze di diritto civile. I dettagli sono definiti dal regolamento.

## Art. 36

### **Contributo ai costi di esecuzione, di perfezionamento professionale e alle opere sociali**

- 36.1. Tutte le imprese e i lavoratori che sottostanno al presente Contratto collettivo di lavoro versano un contributo per la copertura dei costi per l' applicazione del Contratto collettivo di lavoro, per la promozione dell'aggiornamento professionale e per le opere sociali in favore dei partecipanti a questo contratto, utilizzando anche eventuali eccedenze. Le imprese e i lavoratori non organizzati sono da trattare allo stesso modo delle imprese e dei lavoratori organizzati.

36.2. Il contributo delle imprese deve essere versato annualmente, entro la fine di marzo, alla Commissione professionale paritetica e ammonta a fr. 500.- l'anno, a cui si aggiungono fr. 120.- per ogni lavoratore occupato sottoposto al Contratto collettivo di lavoro.

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

36.3. Il contributo dei lavoratori ammonta per:

la categoria salariale A1 a	fr. 324.-all'anno/27.00 al mese
la categoria salariale A2 a	fr. 312.-all'anno/26.00 al mese
la categoria salariale B1 a	fr. 276.-all'anno/23.00 al mese
la categoria salariale B2 a	fr. 216.-all'anno/18.00 al mese
persone in formazione a	Fr. 60.-all'anno/ 5.00 al mese

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

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

36.5. Per i membri delle associazioni firmatarie i contributi sono compresi nelle loro quote sociali. Ai fini del rimborso/del computo del contributo da parte della loro associazione professionale, i lavoratori riceveranno a fine anno da parte dell'ufficio contabile del Parisem una ricevuta.

36.6. Il contributo alle spese di esecuzione, di perfezionamento professionale e alle opere sociali è amministrato dalla Commissione professionale paritetica.

Art. 37

### **Pace del lavoro**

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

## **XII. Disposizioni finali**

Art. 38

### **Dichiarazione di obbligatorietà generale**

Le associazioni contraenti convengono di richiedere presso le autorità competenti la dichiarazione di obbligatorietà generale.

Art. 39

### **Modifiche contrattuali**

- 39.1. Ognuna delle parti contraente può chiedere durante la validità del contratto l'adeguamento dei salari in caso di modifica sostanziale dell'indice.
- 39.2. Le parti si impegnano a discutere, durante la validità del contratto, ulteriori questioni sociali ed economiche ed a cercare una soluzione adeguata, qualora la situazione dovesse mutare sostanzialmente.
- 39.3. Le richieste di modifiche contrattuali come pure di aumenti salariali devono essere presentate, di regola, al più tardi entro il 1° settembre dell'anno in corso.

Art. 40

### **Durata del contratto**

- 40.1. Il presente Contratto collettivo di lavoro entra in vigore il 1° gennaio 2013 ed è valido fino al 31 dicembre 2014.  
Una volta l'anno, in ottobre, le parti contraenti negoziano eventuali adeguamenti dei salari e dei rimborsi delle spese. Se non viene raggiunto un accordo e i pertinenti articoli contrattuali non vengono disdetti, il Contratto collettivo di lavoro si rinnova ogni volta per un altro anno.  
Gli articoli 6 e 17, in tal senso, possono essere disdetti per la fine dell'anno, rispettando il preavviso di tre mesi.

40.2. Se il contratto non è disdetto da una delle parti contraenti tre mesi prima della scadenza, si rinnova ogni volta per un altro anno.

Lotzwil e Zurigo, 20 ottobre 2012

Associazione industria svizzera del mobile (möbelschweiz)

H. Vifian

K. Frischknecht

UNIA, il sindacato

F. Cahannes

R. Ambrosetti

A. Rieger

Sindacato SYNA,

W. Rindlisbacher

K. Regotz

In caso di divergenze sull'interpretazione e l'applicazione del Contratto collettivo di lavoro redatto in lingua tedesca, francese e italiana, fa stato il testo in lingua tedesca.