

Contratto collettivo di lavoro per l'industria svizzera del legno

1° aprile 2017

Unia – Il Sindacato

SYNA – Il Sindacato

Industria del legno Svizzera

Associazione svizzera dei laboratori di piallatura ASLP

Associazione svizzera dei fabbricanti di recinzioni ASFR

I. Campo di applicazione	3
Art. 1 Campo di applicazione	
II. Obblighi del lavoratore	3
Art. 2 Obbligo di diligenza e di fedeltà	
Art. 3 Obbligo di rendiconto e di consegna	
III. Durata del lavoro	3
Art. 4 Orario di lavoro	
Art. 5 Lavoro straordinario	
Art. 6 Supplemento salariale per lavoro notturno e domenicale	
Art. 7 Lavoro a turni	
IV. Salario	4
Art. 8 Adeguamento salariale	
Art. 9 Salari minimi	
Art. 10 Tredicesima mensilità	
Art. 11 Assegni per figli	
Art. 12 Pagamento del salario	
V. V. Salario in caso d'impedimento al lavoro	5
Art. 13 Salario in caso di malattia	
Art. 14 Salario in caso d'infortunio	
Art. 15 Salario in caso di servizio militare	
Art. 16 Salario in caso di assenze	
VI. Vacanze e giorni festivi	6
Art. 17 Vacanze	
Art. 18 Giorni festivi	
VII. Inizio e fine del rapporto di lavoro	7
Art. 19 Assunzione e disdetta del rapporto di lavoro	
Art. 20 Disdetta in momento inopportuno da parte del datore di lavoro	
Art. 21 Disdetta in momento inopportuno da parte del lavoratore	
Art. 22 Scioglimento immediato del rapporto di lavoro	
Art. 23 Proseguimento del pagamento del salario in caso di decesso del lavoratore	
Art. 24 Indennità di partenza	
Art. 25 Irrinunciabilità	
VIII. Doveri reciproci delle parti contraenti	8
Art. 26 Collaborazione tra le associazioni contraenti	
Art. 27 Esecuzione in comune	
Art. 28 Commissione professionale paritetica	
Art. 29 Pene convenzionali	
Art. 30 Composizione di controversie	
Art. 31 Collegio arbitrale	
Art. 32 Pace sul lavoro	
IX. Durata contrattuale	9
Art. 33 Durata del contratto	
Allegato 1: Adeguamento del salario	10
Allegato 2: Indennità di uscita in mensilità salariali	10

Ai fini di una migliore leggibilità, nel seguente testo viene utilizzata in singoli casi la forma generica maschile (lavoratore, rappresentante, giurista), la quale ovviamente sottintende sempre persone di entrambi i sessi.

I. Campo di applicazione

Art. 1 Campo di applicazione

- 1.1 Il presente contratto collettivo di lavoro è valido in tutta la Svizzera.
- 1.2 Esso trova applicazione per i rapporti di lavoro che intercorrono tra i titolari di segherie, lavorazione di piallatura, impianti d'impregnatura, aziende di impiallacciatura, fabbriche di legno compensato, lavorazione di tavole in legno massiccio, paniforte, novopan, casse, palette, ceste, recinzioni, steccati e lana di legno affiliati all'associazione dei datori di lavoro contraente e i loro lavoratori qualificati, semiqualeficati e senza qualifica appartenenti alle associazioni dei lavoratori contraenti.
- 1.3 Il contratto non è applicabile al personale amministrativo, ai lavoratori con funzioni direttive come capireparto e capiofficina nonché agli apprendisti, il cui rapporto di lavoro è regolato dalla Legge federale del 13.12.2002 sulla formazione professionale.

II. Obblighi del lavoratore

Art. 2 Obbligo di diligenza e di fedeltà

- 2.1 Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare in buona fede gli interessi legittimi del datore di lavoro.
- 2.2 Egli deve utilizzare i macchinari, gli utensili e le attrezzature tecniche nonché i veicoli del datore di lavoro in modo conforme alle indicazioni, trattando con cura sia tali strumenti di lavoro, sia il materiale messo a sua disposizione.
- 2.3 Nel corso della durata del rapporto di lavoro, al lavoratore è fatto divieto eseguire attività remunerate per conto di terzi nella misura in cui egli leda il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza.
- 2.4 Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può utilizzare a scopo di lucro né rivelare fatti di natura confidenziale, segnatamente i segreti di fabbricazione e di affari, di cui ha avuto conoscenza al servizio del datore di lavoro; egli è tenuto al segreto anche dopo la fine del rapporto di lavoro nella misura in cui la tutela degli interessi legittimi del datore di lavoro le esiga.

Art. 3 Obbligo di rendiconto e di consegna

- 3.1 Il lavoratore deve presentare al datore di lavoro un rendiconto di tutto ciò che riceve per conto di quest'ultimo da terzi nell'esercizio dell'attività contrattuale, segnatamente importi in denaro, e consegnarglielo subito.
- 3.2 Egli è tenuto a consegnare subito al datore di lavoro anche tutto ciò che produce nell'esercizio dell'attività contrattuale.

III. Orario di lavoro

Art. 4 Orario di lavoro

- 4.1 Il normale orario di lavoro settimanale è fissato in 42,5 ore.
- 4.2 L'orario di lavoro settimanale deve essere ripartito su 5 giorni consecutivi.
- 4.3 L'orario di lavoro degli autisti di categoria C e D si basa sull'Ordinanza per gli autisti OLR1 del 19 giugno 1995.

Art. 5 Lavoro straordinario

- 5.1 Le ore di lavoro straordinarie sono le ore che sono state ordinate dal datore di lavoro e che superano la durata settimanale di cui all'art. 4.1. Nel caso in cui vengano effettuate delle ore straordinarie senza un ordine ben preciso, in quanto necessarie all'interesse della ditta, queste devono essere notificate al superiore il giorno lavorativo successivo e da egli vistate.
- 5.2 Se le circostanze esigono un tempo di lavoro maggiore rispetto al normale orario settimanale, il lavoratore è tenuto a prestare ore straordinarie nella misura in cui sia in grado di fornirle e lo si possa da lui ragionevolmente pretendere secondo le norme della buona fede.
- 5.3 Previo accordo reciproco, le ore di straordinario vengono compensate entro un massimo di 14 settimane mediante un congedo (tempo libero) di durata almeno corrispondente. Un'eventuale compensazione oltre tale limite temporale deve essere concordata per iscritto.
- 5.4 Se il lavoro straordinario non viene compensato mediante congedo (tempo libero), il datore di lavoro deve pagare per tale prestazione lavorativa il salario normale maggiorato di un supplemento del 25%. Per il tempo di viaggio non viene corrisposto alcun supplemento.
- 5.5 Se il lavoratore percepisce un salario mensile, la paga oraria viene calcolata sulla base di 185 ore lavorative.

Art. 6 Supplemento salariale per lavoro notturno e domenicale

- 6.1 Per il lavoro notturno prestato con carattere di regolarità tra le 23.00 e le 06.00 è dovuto un supplemento di tempo del 10%. Tale supplemento deve essere corrisposto obbligatoriamente sotto forma di accredito di tempo.
- 6.2 In caso di lavoro notturno prestato in via eccezionale (con carattere di saltuarietà = meno di 25 notti nell'arco di un anno civile) è dovuto un supplemento salariale del 25%.
- 6.3 Per il lavoro domenicale deve essere corrisposto un supplemento salariale del 50%. Al lavoratore deve essere inoltre riconosciuto un giorno di riposo sostitutivo a compensazione del riposo domenicale non goduto. In caso di lavoro domenicale superiore alle 5 ore deve essere concessa un'intera giornata compensativa di riposo nella settimana precedente o in quella successiva; in caso di lavoro domenicale fino a un massimo di 5 ore, il tempo lavorativo deve essere compensato in misura analoga.
- 6.4 Per il lavoro notturno e domenicale prestato con carattere di regolarità è necessaria un'apposita autorizzazione rilasciata dal seco. L'autorizzazione per il lavoro notturno o domenicale prestato con cadenza saltuaria viene invece rilasciata dall'autorità cantonale di competenza. Il lavoro notturno e domenicale presuppone un consenso esplicito alla prestazione dello stesso da parte del lavoratore.

Art. 7 Lavoro a turni

- 7.1 Per il lavoro su 2 o 3 turni viene corrisposto un supplemento orario di CHF 2.30.
- 7.2 Per il lavoro notturno prestato tra le 23.00 e le 06.00 viene corrisposto per ogni ora lavorativa un supplemento aggiuntivo di CHF 5.00.

IV. Retribuzione

Art. 8 Adeguamento salariale

- 8.1 Le controparti del CCL negoziano eventuali adeguamenti salariali con cadenza annuale, tenendo in considerazione la situazione economica generale, l'andamento dei redditi da attività lavorativa e il costo della vita.
- 8.2 Come base per il calcolo del tasso d'inflazione viene adottato l'Indice nazionale dei prezzi al consumo.
- 8.3 Un aumento salariale presuppone una piena capacità lavorativa, disponibilità e impegno da parte del collaboratore. Se la prestazione lavorativa è insufficiente, il datore di lavoro e il lavoratore possono convenire un aumento salariale in misura ridotta. Tale accordo deve essere effettuato in forma scritta.

Art. 9 Salari minimi

- 9.1 Per tutte le categorie di lavoratori trovano applicazione i salari minimi, conformemente alla tabella salariale riportata nell'Allegato 1.
- 9.2 Professionisti, personale qualificato: sono considerati tali tutti i lavoratori assoggettati al CCL con un apprendistato professionale concluso (AFC e CFP) nei settori di lavorazione del legno, silvicoltura, edilizia o installazioni e finiture (edilizia secondaria).
- 9.3 Sono considerati lavoratori semiqualeficati coloro i quali, per un periodo di almeno due anni, hanno eseguito un determinato lavoro specifico paragonabile a quello di un professionista. Sono considerati lavoratori senza qualifica coloro i quali, senza disporre di una specifica formazione professionale, sono stati assunti per un periodo indeterminato oppure con un contratto a tempo determinato di durata superiore a sei mesi. Il lavoratore senza qualifica deve essere in grado di esprimersi in una delle lingue nazionali.
- 9.4 Se il lavoratore percepisce vitto e alloggio dal datore di lavoro, oppure in presenza di altre fattispecie particolari, il salario in contanti ai sensi del presente contratto deve essere fissato per iscritto attraverso un contratto di lavoro individuale.
- 9.5 Per i lavoratori remunerati a cottimo sono garantiti i salari minimi secondo la tabella salariale riportata nell'Allegato 1.

Art. 10 Tredicesima mensilità

- 10.1 Il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore una tredicesima mensilità completa al più tardi entro il mese di dicembre. Quale base di calcolo fanno stato il salario normale (esclusi i supplementi) e la durata normale del lavoro.
- 10.2 Per i lavoratori remunerati a ore, la tredicesima mensilità viene determinata per analogia alle disposizioni di cui all'art. 5.5.

- 10.3 Se il rapporto di lavoro inizia o termina regolarmente nel corso di un anno civile, sussiste il diritto al percepimento della tredicesima mensilità pro rata temporis.
- 10.4 Se il rapporto di lavoro viene risolto durante il periodo di prova, non sussiste alcun diritto al percepimento della tredicesima mensilità.
- 10.5 Se un lavoratore durante un anno civile è impossibilitato a lavorare per più di due mesi, la tredicesima mensilità viene decurtata di un dodicesimo per ogni mese intero di lavoro non prestato; a tale riguardo, non sono computabili quattro settimane di servizio militare obbligatorio.
- 10.6 La tredicesima mensilità deve essere assicurata per infortunio e indennità giornaliera di malattia.

Art. 11 Assegni per figli

Il diritto agli assegni per figli è fondato sia sulla Legge federale sugli assegni familiari, sia sulle legislazioni cantonali in materia.

Art. 12 Pagamento del salario

- 12.1 Il pagamento del salario viene effettuato con frequenza mensile nella moneta nazionale svizzera.
- 12.2 Proporzionalmente al lavoro prestato, il datore di lavoro è tenuto ad accordare al lavoratore in stato di bisogno un acconto, compatibilmente con quanto il datore stesso può ragionevolmente sborsare.
- 12.3 Il salario deve essere corrisposto entro il periodo di lavoro. In caso di accredito su conto corrente, il salario deve risultare nella disponibilità del lavoratore al più tardi l'ultimo giorno del periodo di pagamento. Al lavoratore deve essere inoltre trasmesso un apposito conteggio scritto.
- 12.4 Il datore di lavoro può compensare eventuali crediti nei confronti del lavoratore con il salario soltanto nella misura in cui questo sia pignorabile; i crediti per danni cagionati intenzionalmente possono essere tuttavia compensati senza alcuna restrizione.
- 12.5 Eventuali accordi concernenti l'impiego del salario nell'interesse del datore di lavoro sono da considerarsi nulli.

V. Salario in caso d'impedimento al lavoro

Art. 13 Salario in caso di malattia

- 13.1 Obbligo di assicurazione: il datore di lavoro è tenuto a stipulare un'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia a favore del lavoratore. Le condizioni di assicurazione devono comprendere almeno le seguenti prestazioni:
- a) Giorni di carenza non remunerati: in caso di assenze conseguenti a malattia, per ogni evento trovano applicazione due giorni di carenza non remunerati a carico del lavoratore. Qualora più episodi di malattia siano riconducibili alla stessa causa patologica, in questo caso i giorni di carenza trovano applicazione soltanto una volta.
- b) Prestazioni assicurative: l'assicurazione comprende le seguenti prestazioni minime: 80% del salario lordo, 730 indennità giornaliere.
- Queste prestazioni devono essere corrisposte anche se il rapporto di lavoro viene risolto prima della fine della malattia. Le prestazioni di indennità giornaliera vengono corrisposte in luogo dell'obbligo di continuazione del pagamento del salario da parte del datore di lavoro ai sensi dell'art. 324a CO.
- 13.2 Il pagamento del premio netto dell'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia viene suddiviso in parti uguali tra il datore di lavoro e il lavoratore stesso.
- 13.3 Differimento delle prestazioni assicurative fino a un massimo di 30 giorni: il datore di lavoro può convenire un differimento della corresponsione delle prestazioni assicurative fino a un massimo di 30 giorni (termine di attesa). In questo caso, dopo il termine di carenza di due giorni, il datore di lavoro corrisponde durante il periodo di differimento l'80% del salario lordo. Durante questo periodo le consuete deduzioni per le assicurazioni sociali vengono prelevate dal salario del lavoratore.

Art. 14 Salario in caso d'infortunio

- 14.1 In caso d'infortunio il datore di lavoro non deve corrispondere alcuna prestazione nella misura in cui le prestazioni assicurative dovute dalla SUVA coprano almeno l'80% del salario perso. Se le prestazioni assicurative risultano inferiori a tale soglia, il datore di lavoro deve provvedere alla copertura della differenza tra queste e l'80% del salario perso.
- 14.2 Se la SUVA esclude dalla copertura assicurativa dei pericoli straordinari o atti temerari ai sensi della LAINF, oppure se le prestazioni della SUVA vengono ridotte per colpa del lavoratore, l'obbligo del pagamento del salario da parte del datore di lavoro si riduce nella stessa proporzione.
- 14.3 I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono a carico del datore di lavoro, mentre quelli per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono pagati dal lavoratore.

14.4 Durante i giorni di carenza della SUVA, ovvero dal 1° giorno, il lavoratore ha diritto all'80% della perdita di salario.

Art. 15 Salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile, giornate di orientamento e reclutamento

Per il tempo dedicato alla partecipazione alle giornate di orientamento e reclutamento, nonché per lo svolgimento del servizio militare, civile o di protezione civile, il lavoratore ha diritto ai seguenti indennizzi, espressi in percentuale della perdita di salario:

	Persone celibi/nubili	Celibi/nubili con obbligo di assistenza + persone coniugate
a) Giornata di orientamento, giornate di reclutamento	50%	80%
b) Durante la scuola reclute come recluta	50%	80%
c) Durante le scuole per quadri e il pagamento dei gradi	50%	80%
d) Durante altri servizi militari, civili o di protezione civile	80%	100%

Il militare in ferma continuata viene retribuito ai sensi della lettera b) per il periodo corrispondente alla scuola reclute e ai sensi della lettera d) per tutti gli altri periodi.

Art. 16 Salario in caso di assenze

16.1 Il lavoratore ha diritto, se gli eventi menzionati si verificano in giorni effettivamente lavorativi, ai seguenti giorni di congedo pagati:

- matrimonio proprio	2 giorni
- nascita di un figlio proprio	3 giorni
- decesso del/la coniuge, di figli propri, dei genitori	3 giorni
- decesso dei suoceri o di fratelli/sorelle	2 giorni
- decesso di un membro della famiglia (zii, zie, nonni)	1 giorno
- cambio di abitazione (trasloco) per collaboratori con rapporto di lavoro non disdetto	1 giorno all'anno

16.2 Per l'esercizio di una carica pubblica, il datore di lavoro e il lavoratore decidono di caso in caso in merito a un eventuale pagamento del salario.

16.3 Se il lavoratore risulta impossibilitato a prestare il proprio lavoro per altri motivi non imputabili a sua colpa, il datore di lavoro deve, ai sensi dell'art. 324a CO, corrispondere al lavoratore per un periodo limitato di tempo il salario che gli spetta a condizione che questi abbia avvisato preventivamente il datore di lavoro in merito alla sua assenza e, su richiesta, gliene abbia dimostrato la necessità.

16.4 Ai fini del calcolo dell'indennizzo, in caso di assenze sono determinanti le ore di lavoro normali perse e la normale paga oraria.

VI. Vacanze e giorni festivi

Art. 17 Vacanze

17.1 Ogni lavoratore ha diritto a quattro settimane di vacanze per ogni anno civile a salario pieno. Dopo otto anni di servizio e, contestualmente, dopo il compimento del 50° anno di età, i lavoratori hanno diritto a cinque settimane di vacanza pagate. Ai giovani lavoratori (apprendisti compresi) vengono parimenti concesse, fino al compimento del 20° anno di età, cinque settimane di vacanze.

17.2 Ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio, il primo anno di lavoro viene incluso nel computo se nell'anno in questione il rapporto di lavoro ha avuto una durata superiore a sei mesi. Gli anni di servizio prestati in precedenza, nonché il periodo di tirocinio effettuato presso lo stesso datore di lavoro, vengono inclusi nel calcolo. Nell'anno dell'inizio e in quello di risoluzione del rapporto di lavoro, il diritto alle vacanze è computato pro rata temporis in funzione della durata dell'occupazione.

17.3 Accordi più favorevoli conclusi in precedenza in merito al diritto alle vacanze non possono essere modificati con una decurtazione. I giorni festivi non contano come giorni di vacanza.

17.4 In caso di incapacità lavorativa a seguito di malattia o di infortunio di durata complessivamente superiore a due mesi interi, le vacanze possono essere decurtate di un dodicesimo per ogni ulteriore mese di assenza.

In caso di assenza dal lavoro a causa di lavori in proprio o di altra natura, le vacanze possono essere decurtate di un dodicesimo per ogni mese intero di assenza.

Il servizio militare obbligatorio fino a quattro settimane non viene inserito nel computo delle assenze ai fini di un'eventuale decurtazione delle vacanze.

- 17.5 Il lavoratore deve concordare con il datore di lavoro il periodo di godimento delle proprie vacanze, tenendo conto di eventuali lavori urgenti. Eventuali vacanze aziendali devono essere concordate con i lavoratori con il massimo preavviso possibile.
- 17.6 Se durante le proprie ferie il lavoratore svolge un'attività lavorativa remunerata per conto di terzi, ledendo così gli interessi legittimi del datore di lavoro, quest'ultimo può rifiutare il pagamento del salario dovuto durante vacanze ed esigere la restituzione del salario già corrisposto per le stesse.
- 17.7 Il diritto alle vacanze non può essere indennizzato con prestazioni pecuniarie o altre agevolazioni. Resta fatto salvo un indennizzo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 18 Giorni festivi

- 18.1 Il lavoratore ha diritto alla remunerazione per la perdita di salario per un massimo di nove giorni festivi ufficiali all'anno (compresa la festa nazionale del 1° agosto) laddove questi cadano in un giorno lavorativo.
- 18.2 L'indennità per i giorni festivi viene calcolata in base al salario che il lavoratore avrebbe potuto guadagnare in tale giornata, e viene corrisposta nel giorno di pagamento relativo al periodo di salario in corso.
- 18.3 I giorni festivi per i quali viene corrisposta un'indennità devono essere fissati in anticipo per tutto l'anno, di concerto tra datore di lavoro e lavoratori.

VII. Inizio e fine del rapporto di lavoro

Art. 19 Assunzione e disdetta del rapporto di lavoro

- 19.1 Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in qualsiasi momento con un termine di preavviso di sette giorni; il periodo di prova consiste nel primo mese di un rapporto di lavoro.
- 19.2 Dopo la fine del periodo di prova, il termine di disdetta ammonta a:
- | | |
|---|--------|
| - in caso di rapporto di lavoro infrannuale | 1 mese |
| - dal 2° al 9° anno di servizio | 2 mesi |
| - dal 10° anno di servizio | 3 mesi |
- per la fine di ogni mese.
- 19.3 Il destinatario della disdetta deve essere in possesso della stessa prima dell'inizio del termine di preavviso.
- 19.4 Su richiesta della controparte, la parte che dà la disdetta è tenuta a indicarne la motivazione per iscritto.

Art. 20 Disdetta in momento inopportuno da parte del datore di lavoro

- 20.1 Dopo la fine del periodo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:
- mentre l'altra parte presta servizio militare obbligatorio o di protezione civile in Svizzera, ovvero servizio civile in Svizzera e, laddove tale servizio si protragga per oltre undici giorni, nelle otto settimane precedenti o successive;
 - mentre il lavoratore risulta parzialmente o integralmente inabile al lavoro senza colpa propria a seguito di malattia o infortunio, segnatamente nel primo anno di servizio per una durata di 30 giorni, a partire dal secondo fino al quinto anno di servizio (compreso) per una durata di 90 giorni e a partire dal sesto anno di servizio per una durata di 180 giorni;
 - durante la gravidanza e nelle 16 settimane successive al parto di una lavoratrice;
 - mentre il lavoratore partecipa con l'assenso preventivo del datore di lavoro a un servizio per un'azione di aiuto all'estero disposta dall'autorità federale di competenza.
- 20.2 La disdetta data durante uno dei periodi di blocco specificati nel paragrafo precedente è da considerarsi nulla. Se invece la disdetta è data prima dell'inizio del periodo di blocco, ma fino ad allora il termine di disdetta non risulta ancora giunto a scadenza, la maturazione di quest'ultimo è sospesa e riprende a decorrere soltanto dopo la fine del periodo di blocco. Se la scadenza del termine di disdetta prorogato non coincide con un giorno fisso di disdetta, questo viene prolungato fino al giorno fisso immediatamente successivo.

Art. 21 Disdetta in momento inopportuno da parte del lavoratore

Dopo la fine del periodo di prova, il lavoratore non può disdire il rapporto di lavoro se un suo superiore, di cui è in grado di assumere le funzioni, oppure se il datore di lavoro stesso è, alle condizioni indicate nell'art. 20, impedito nell'esercizio della propria attività, e tale attività dev'essere assunta dal lavoratore per l'intera durata dell'impedimento.

Art. 22 Scioglimento immediato del rapporto di lavoro

- 22.1 In presenza di motivi gravi, sia il datore di lavoro che il lavoratore possono disdire il rapporto di lavoro in ogni momento con effetto immediato. Su richiesta della controparte, la disdetta immediata deve essere motivata per iscritto.
- 22.2 È considerata causa grave segnatamente ogni circostanza che, al suo manifestarsi, rende insostenibile in buona fede per la parte che dà la disdetta la prosecuzione del rapporto di lavoro.
- 22.3 Se il datore di lavoro scioglie il rapporto di lavoro con effetto immediato senza causa grave, il lavoratore ha diritto a un'indennità pari al salario per la durata residua del contratto a tempo determinato, oppure fino alla scadenza del termine di disdetta; egli ha inoltre diritto al risarcimento dei vantaggi derivanti dal rapporto di lavoro.
- 22.4 Se il lavoratore non inizia o abbandona senza preavviso l'impiego in assenza di una causa grave, il datore di lavoro ha diritto a un'indennità corrispondente a un quarto del salario mensile; egli ha inoltre diritto al risarcimento di ulteriori danni subiti. Se il datore di lavoro non ha subito alcun danno, ovvero ha subito un danno di scarsa entità, il giudice ha facoltà di ridurre l'indennità. Se il diritto all'indennità non si estingue attraverso compensazione, deve essere fatto valere mediante azione giudiziaria o esecuzione entro 30 giorni dal mancato inizio o dall'abbandono dell'impiego, sotto pena di perenzione della pretesa.
- Per tutti gli altri aspetti, fanno stato le disposizioni del Codice delle obbligazioni in materia di disdetta del rapporto di lavoro.

Art. 23 Proseguimento del pagamento del salario in caso di decesso del lavoratore

- 23.1 Se il rapporto di lavoro si estingue a causa della morte del lavoratore e se il lavoratore deceduto lascia il/la coniuge o figli minorenni ovvero, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza, il datore di lavoro deve pagare il salario per un ulteriore mese a contare dal giorno del decesso, e se il rapporto lavorativo ha avuto una durata superiore a cinque anni, per altri due mesi.
- 23.2 La prestazione di cui al cpv. 1 può essere compensata con altre prestazioni in caso di decesso finanziate soltanto dal datore di lavoro.

Art. 24 Indennità di partenza

Un'eventuale indennità di partenza ai sensi degli artt. 339b segg. CO si fonda sulla tabella riportata nell'Allegato 2. Il datore di lavoro non è tenuto a pagare alcuna indennità nella misura in cui un'istituzione di previdenza del personale debba corrispondere prestazioni previdenziali future di entità superiore ai contributi pagati dal lavoratore (compresi i rispettivi interessi se si tratta di un fondo di risparmio), previa deduzione degli oneri per la copertura di un rischio per la durata del rapporto di lavoro.

Art. 25 Irrinunciabilità

Nel corso della durata del rapporto di lavoro e nel mese successivo alla sua fine, il lavoratore non può rinunciare ai crediti risultanti da prescrizioni imperative della legge o da disposizioni del presente Contratto collettivo di lavoro.

VIII. Doveri reciproci delle parti contraenti

Art. 26 Collaborazione tra le associazioni contraenti

- 26.1 Le associazioni contraenti si impegnano a collaborare e a sostenersi reciprocamente in tutte le questioni di ordine economico che riguardano il loro settore professionale o che concernono il loro comune interesse professionale.
- 26.2 Di comune accordo devono essere adottate in particolare tutte le misure atte a combattere la concorrenza sleale e il dumping dei prezzi.

Art. 27 Esecuzione in comune

- 27.1 Le associazioni contraenti convengono ai sensi dell'art. 357b CO che compete loro congiuntamente il compito di far rispettare il Contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro aderenti e dei lavoratori.
- 27.2 Per i rapporti vicendevoli tra le associazioni contraenti sono applicabili per analogia le disposizioni del Codice delle obbligazioni in materia di società semplice.

Art. 28 Commissione professionale paritetica

- 28.1 Le associazioni contraenti possono designare una Commissione professionale paritetica, composta da tre rappresentanti dell'associazione padronale e da tre rappresentanti delle associazioni dei lavoratori. La Commissione si autocostruisce e adotta le proprie decisioni a maggioranza assoluta dei voti rappresentati.
- 28.2 La Commissione professionale paritetica conduce controlli in merito all'osservanza del presente contratto. Qualora la Commissione accerti che non sono state corrisposte le prestazioni contrattualmente dovute a favore di un lavoratore, essa deve sollecitare il datore di lavoro a integrare immediatamente tali prestazioni, ovvero a riconoscerle a posteriori.
- 28.3 La Commissione professionale paritetica è autorizzata a comminare pene convenzionali ai sensi dell'art. 29 e, ove necessario, a procedere al loro incasso attraverso le vie legali.

Art. 29 Pene convenzionali

- 29.1 Il datore di lavoro che, in violazione del presente contratto, non corrisponde al lavoratore le prestazioni pecuniarie dovutegli, può essere sanzionato con una pena convenzionale pari al 50% dell'importo dovuto.
- 29.2 I lavoratori che violano il divieto di svolgere lavoro nero (art. 2.3) vengono sanzionati con una pena convenzionale il cui importo deve essere determinato dalla Commissione professionale paritetica in funzione del grado di colpa e della portata del lavoro nero svolto. Nel singolo caso, l'ammontare della pena convenzionale non può tuttavia superare l'importo di CHF 600.-. Tale pena convenzionale viene comminata anche al datore di lavoro aderente al presente contratto che dispone l'esecuzione di lavori al nero o che agevola in qualsivoglia maniera questa forma di lavoro illegale.
- 29.3 Gli importi delle pene convenzionali vengono impiegati dalla Commissione professionale paritetica per la copertura dei costi d'esecuzione del presente contratto.

Art. 30 Composizione di controversie

Per la composizione di eventuali divergenze di opinioni che dovessero sorgere in un'azienda o tra le associazioni contraenti circa l'applicazione o l'interpretazione del presente contratto, fa stato la seguente procedura:

- a) In prima istanza, le divergenze d'opinione devono essere trattate e possibilmente risolte in seno all'azienda; laddove sia presente una Commissione aziendale, la procedura di composizione deve essere attuata tra tale organo e la direzione.
- b) Qualora non risulti possibile risolvere la fattispecie direttamente nell'azienda oppure nel caso in cui la divergenza si riferisca a problemi che esulano dall'ambito della singola azienda, la vertenza viene sottoposta all'attenzione della Commissione professionale paritetica.
- c) In caso di mancato accordo in sede di Commissione professionale paritetica, ciascuna delle associazioni contraenti può sottoporre la questione, per la decisione definitiva, al collegio arbitrale.

Art. 31 Collegio arbitrale

- 31.1 Entro 14 giorni dalla convocazione, le associazioni contraenti costituiscono un collegio arbitrale.
- 31.2 Le associazioni contraenti designano il/la presidente del collegio arbitrale.
- 31.3 Le parti contraenti designano ognuna un rappresentante per il collegio arbitrale. Tali nomine devono essere notificate tempestivamente al/la presidente del collegio.
- 31.4 Il collegio arbitrale si riunisce in un luogo designato dal/la presidente. Il/la presidente definisce altresì la procedura da seguire, la quale deve essere semplice e rapida. Il collegio arbitrale decide in merito alla ripartizione dei costi del procedimento.
- 31.5 Le decisioni del collegio arbitrale sono vincolanti e definitive; non sono impugnabili con mezzi legali ordinari.

Art. 32 Obbligo di pace del lavoro

- 32.1 Per quanto riguarda i rapporti di lavoro regolati dal presente contratto, le parti contraenti s'impegnano per tutta la durata dello stesso a mantenere la pace del lavoro. In particolare, ogni associazione contraente si impegna a non provocare o sostenere turbamenti, adottando invece tutte le misure atte a evitarli.
- 32.2 Sono considerati ad esempio turbamenti della pace del lavoro le astensioni collettive dal lavoro, le dimissioni collettive con serrata, le proscrizioni, le liste nere, i boicottaggi, le rappresaglie e iniziative di natura analoga.

IX. Durata contrattuale

Art. 33 Durata del contratto

33.1 Il presente CCL entra in vigore il 1° aprile 2017. Per gli artt. 8.1 e 9.1 le parti contrattuali concordano una possibilità di disdetta annuale con un termine di preavviso di tre mesi al 31 dicembre.

33.2 Se il contratto non viene disdetto per iscritto da una delle parti contraenti tre mesi prima della scadenza, la sua validità viene prolungata di un ulteriore anno.

Allegato 1 – Adeguamento salariale

Adeguamento salariale generale

A partire dal 1° aprile 2017, tutti i lavoratori hanno diritto a un adeguamento generale del salario in misura pari all'1% dei salari minimi.

Categoria	all'ora	al mese
Professionisti, personale qualificato	CHF 0.27	CHF 49.-
Personale semiqualeficato	CHF 0.24	CHF 44.-
Personale senza qualifica	CHF 0.21	CHF 39.-

Salari minimi

Con effetto dal 1° aprile, i salari minimi ammontano a

Categoria	all'ora	al mese
Professionisti, personale qualificato	CHF 26.57	CHF 4915.-
Personale semiqualeficato	CHF 23.79	CHF 4401.-
Personale senza qualifica	CHF 21.31	CHF 3943.-

Questi salari corrispondono a un livello dell'Indice dei prezzi al consumo pari a 100,0 punti (base dicembre 2015 = 100 punti)

Lavoratori all'inizio della carriera professionale

I giovani che hanno concluso un apprendistato AFC ricevono al loro primo impiego l'88% del salario minimo per professionisti ai sensi dell'art. 9. Nel secondo anno di servizio dopo l'apprendistato AFC, ricevono poi il 92%, nel terzo il 96% e a partire dal quarto il 100% del salario dei professionisti. Le persone che hanno conseguito un attestato CFP ricevono il 90% rispetto a quelle con attestato AFC.

Categoria	Professionisti AFC		Professionisti CFP	
1° anno di servizio (dopo l'EFT)	88%	4325.-	90%	3892.-
2° anno di servizio	92%	4521.-	90%	4069.-
3° anno di servizio	96%	4718.-	90%	4246.-
4° anno di servizio	100%	4915.-	90%	4423.-

Allegato 2 – Indennità di uscita in mensilità salariali

Anno di servizio	Anni di età															
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
20	2,0	2,2	2,4	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0
21	2,2	2,4	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2
22	2,4	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4
23	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6
24	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8
25	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0
26	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2
27	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4
28	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6
29	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8
30	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0
31	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2
32	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4
33	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6
34	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8
35	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0
36	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0	8,0
37		5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0	8,0	8,0
38			6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0	8,0	8,0	8,0
39				6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
40					6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

Zurigo / Berna, marzo 2017

Industria del legno Svizzera

Thomas Lädach, Presidente

Hansruedi Streiff, Direttore

Associazioni partner

Associazione svizzera
dei laboratori di piallatura ASLP

Associazione svizzera dei fab-
bricanti di recinzioni ASFR

Peter Marty, Presidente

Theresa John, Presidente

Unia – Il Sindacato

Bruna Campanello
Membro della dire-
zione del settore Arti-
gianato

Kaspar Bütikofer
Segretario del ramo
Settore Artigianato

Vania Alleva
Presidente

Aldo Ferrari
Vicepresidente, Dire-
zione del settore Arti-
gianato

SYNA – Il Sindacato

Hans Maissen
Responsabile di settore

Daniel Arm
Segretario centrale

Arno Kerst
Presidente centrale