



Settore falegnameria
**Contributo perfezionamento
e protezione della salute**
Contratti collettivi di lavoro
2018–2020



Contratti collettivi di lavoro per il mestiere del falegname

Osservazioni:

Le disposizioni del CCL per le quali è stata richiesta la *dichiarazione di obbligatorietà* generale presso il Consiglio federale sono state evidenziate con una *doppia linea verticale*.

Le disposizioni del CCL tratte dal *diritto sui contratti di lavoro* del CO, risp. della *Legge sul lavoro* sono state evidenziate con una *linea verticale semplice*.

Contratto Collettivo di Lavoro Perfezionamento professionale e protezione della salute per il mestiere del falegname

2018–2020

Indice

I. CAMPO DI APPLICAZIONE

Art. 1: Campo di applicazione territoriale

Art. 2: Campo di applicazione aziendale

Art. 3: Campo di applicazione personale

II. SALARIO IN CASO DI IMPEDIMENTO AL LAVORO

Art. 4: Perfezionamento professionale

III. SICUREZZA SUL LAVORO E PROTEZIONE DELLA SALUTE

Art. 5: Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

Art. 6: Piano programmatico di sicurezza «SIKO 2000»

Art. 7: Doveri del datore di lavoro

Art. 8: Doveri del lavoratore

Art. 9: Posizione dei responsabili «SIKO 2000» nell'azienda

IV. CONTRIBUTO PERFEZIONAMENTO E PROTEZIONE DELLA SALUTE

Art. 10: Scopo dei contributi

Art. 11: Ammontare dei contributi

Art. 12: Riscossione dei contributi

V. PENE CONVENZIONALI

Art. 13: Pene convenzionali

VI. DISPOSIZIONE DI CARATTERE ESECUTIVO

Art. 14: Commissione professionale paritetica

VII. DURATA DI VALIDITÀ DEL CONTRATTO

Art. 15: Durata del contratto, entrata in vigore

APPENDICE I

Definizione capo progettista

Contratto collettivo di lavoro concernente il perfezionamen- to professionale e la protezione della salute

per il mestiere del falegname 2018–2020

I. RAGGIO DI APPLICAZIONE

Art. 1: Territorio

¹ Il presente Contratto collettivo di lavoro (CCL) è valido per i Cantoni di Zurigo, Berna (esclusi i circondari di Courtelary, Moutier, La Neuveville), Lucerna, Uri, Svitto, Obvaldo, Nidvaldo, Glarona, Zugo, Soletta, Basilea-Campagna, Sciaffusa, Appenzello esterno, Appenzello interno, San Gallo, Grigioni, Argovia, Turgovia e Ticino.

² Il CCL è valido anche nelle regioni che hanno accordi aggiuntivi.

Art. 2: Aziende

¹ Le disposizioni di questo contratto collettivo di lavoro sono valide per i datori di lavoro (aziende, reparti aziendali e gruppi di montaggio) che eseguono, montano o riparano prodotti di falegnameria o prodotti di rami professionali affini.

² Si considerano aziende di falegnameria o di rami professionali affini, le falegnamerie di serramenta e le fabbriche di mobili, le falegnamerie di arredamenti d'interni, di negozi e di laboratori, le fabbriche di finestre (legno, legno-metallo e materiali sintetici), i mobilifici, le fabbriche di mobili da cucina, le imprese per la costruzione delle saune, le aziende per la lavorazione delle superfici in legno, le aziende che eseguono lavori di falegnameria per rivestimenti di pareti e soffitti nonché isolamento, le aziende che eseguono soltanto il montaggio di lavori di falegnameria (imprese di montaggio), le fabbriche di carri, di attrezzi in legno e di sci, le vetrerie, le fabbriche di mordenti per il legno e le falegnamerie dell'antiquariato.

³ Sono inoltre sottoposte al Contratto collettivo di lavoro tutte le aziende affiliate all'Associazione padronale contraente.

⁴ Con riguardo alla necessaria unità aziendale, il CCL è valido per tutte le aziende di cui all'art. 2 e per i diversi settori artigianali di queste aziende, se, in virtù dell'adesione ad un'altra associazione padronale, non sono espressamente assoggettati in modo generale e riguardo a tutti i lavoratori ad un altro CCL o se non sono esclusi dal presente CCL tramite una decisione della Commissione professionale paritetica centrale.

⁵ Se un'azienda fa ricorso a collaboratori di un'impresa di personale a prestito, l'azienda presta attenzione, affinché l'impresa di personale a prestito applichi a sua volta le condizioni salariali e di lavoro del CCL dichiarate di obbligatorietà generale.

⁶ Le disposizioni del CCL relative alle condizioni lavorative e salariali dichiarate di obbligatorietà generale ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della Legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera (LDist, RS 823.20), nonché gli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza (ODist, RS 823.201), sono valide anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera ma fuori del campo di applicazione territoriale definito all'articolo 1 capoverso 1 CCL, 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 sono competenti le commissioni paritetiche del CCL.

Art. 3: Persone

¹ Le disposizioni del presente Contratto collettivo di lavoro sono valide per i lavoratori occupati nelle aziende di cui all'articolo 2 cpv. 2. Le disposizioni sono valide segnatamente anche per i preposti alla preparazione del lavoro, gli addetti alla pianificazione, gli addetti al calcolo, i pianificatori CAD e i tecnici falegnami.

² Sono esclusi:

- a) i maestri falegnami dipl., i direttori d'azienda, i maestri d'officina e i tecnici falegnami con funzioni direttive e i capi progettisti (definizione secondo l'appendice I), e altri collaboratori che per posizione o responsabilità dispongono di ampio potere discrezionale o possono esercitare un'influenza determinante sui processi decisionali;
- b) il personale commerciale e di vendita;
- c) gli apprendisti ai sensi della legislazione federale sulla formazione professionale.

II. SALARIO IN CASO D'IMPEDIMENTO AL LAVORO

Art 4: Perfezionamento professionale

(corrispondente all'articolo 28 del CCL)

¹ Per il perfezionamento professionale specifico del ramo il lavoratore ha diritto a tre giorni di lavoro remunerato per ogni anno civile. È possibile riportare all'anno civile successivo solo un giorno di congedo di formazione.

² La partecipazione ai corsi deve essere comprovata. Restano riservati ulteriori accordi tra il datore di lavoro e il lavoratore.

Art. 5: Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

- ¹ Al fine di poter proteggere la salute e di garantire la sicurezza dei lavoratori, il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure che, in base alle esperienze fatte, sono necessarie, che sono adeguate alle circostanze e che sono applicabili per quanto riguarda il livello raggiunto dalla tecnica.
- ² I lavoratori 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.
- ³ Esiste una «Commissione per la sicurezza SIKO-S» composta pariteticamente, che si occupa delle problematiche della protezione della salute e della prevenzione degli infortuni sul posto di lavoro e che definisce ed elabora soluzioni sostenibili. L'organo di vigilanza della «Commissione per la sicurezza SIKO-S» è la CPC.
- ⁴ La «Commissione per la sicurezza SIKO-S» definisce gli obiettivi periodici in merito alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute.

Art. 6: Programma di sicurezza «SIKO 2000»

- ¹ La direttiva 6508 della «Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro» (CFCSL) obbliga i datori di lavoro, conformemente all'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (OPI), a ricorrere a medici del lavoro e ad altri specialisti della sicurezza del lavoro, se questo è necessario per la protezione della salute dei lavoratori e per la loro sicurezza (art. 11a OPI).
- ² Il programma di sicurezza «SIKO 2000» sulla sicurezza sul lavoro e la protezione della salute nel settore della falegnameria approvato dalla CFCSL in data 11 luglio 1997 per una durata indeterminata, è applicabile a tutte le imprese, conformemente all'art. 2.
- ³ Il «programma di sicurezza SIKO-S» obbliga tutti i datori di lavoro e i relativi lavoratori, a garantire che i posti di lavoro siano il più possibile sicuri. Questo scopo di protezione è allo stesso tempo un compito di chi dirige come pure un interesse costante di ogni lavoratore.

Art 7: Obblighi del datore di lavoro

- ¹ Il datore di lavoro è tenuto ad attuare nella sua azienda il programma di sicurezza «SIKO 2000», e ad eseguire periodicamente i controlli di sicurezza.
- ² Ogni impresa assoggettata a questo contratto collettivo di lavoro deve disporre di un responsabile della sicurezza adeguatamente formato.
- ³ Con l'aiuto degli elenchi integrati nel programma di sicurezza «SIKO 2000» in cui sono riportati i rischi, gli audit e le misure, e con l'ausilio del manuale

SIKO, ogni datore di lavoro deve registrare sistematicamente i pericoli che ci sono (specialmente i pericoli particolari che si riscontrano nel settore della falegnameria), valutarli in base al livello di rischio e quindi adottare autonomamente le misure necessarie per eliminare o attenuare questi rischi.

⁴ I dati rilevati e le misure adottate come da cpv. 2 vanno documentati e resi accessibili. La «Commissione di sicurezza SIKO-S» esegue visite alle imprese finalizzate al controllo.

⁵ I lavoratori o la rappresentanza dei lavoratori di un'azienda devono essere informati ed ascoltati per tempo su tutte le questioni legate all'attuazione del programma di sicurezza «SIKO 2000», in particolare se sono necessarie delle misure per la singola azienda.

Art. 8: Obblighi del lavoratore

¹ I lavoratori 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.

² I lavoratori incaricati dal datore di lavoro devono seguire la formazione di «responsabile della sicurezza RESI» e in azienda devono adempiere coscientemente gli obblighi che ne derivano.

Art 9: Posizione dei responsabili in azienda per il programma di sicurezza «SIKO 2000»

¹ I «responsabili della sicurezza RESI» nominati e formati dal datore di lavoro svolgono una funzione di guida e di controllo nell'intera azienda; nei confronti di tutti i dipendenti essi hanno il diritto vincolante e diretto di impartire istruzioni su tutte le questioni che riguardano l'applicazione del programma di sicurezza «SIKO 2000» e la sorveglianza delle disposizioni relative alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute.

² I dirigenti e gli specialisti sono i consulenti più stretti del datore di lavoro in tutti gli ambiti della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute e nei suoi confronti hanno diritto di proposta sull'applicazione di provvedimenti.

IV. CONTRIBUTO PER IL PERFEZIONAMENTO PROFESSIONALE E LA PROTEZIONE DELLA SALUTE

Art 10: Scopo dei contributi

(corrispondente all'articolo 47 del CCL)

¹ La Commissione professionale paritetica centrale, CPC, riscuote i seguenti contributi per la promozione del perfezionamento professionale dei lavoratori e per l'attuazione del programma di sicurezza «SIKO 2000» in conformità della direttiva CFCSL:

a) Contributo ai costi di esecuzione

Si riscuote una quota di contributo ai costi di esecuzione per coprire le spese di amministrazione relative al disbrigo delle richieste di perfezionamento professionale. Questa spesa è inclusa come fattore di costo negli importi parziali in base ai punti b e c seguenti.

b) Fondo di perfezionamento professionale

Il fondo di perfezionamento professionale ha lo scopo di promuovere e sostenere il perfezionamento professionale dei lavoratori assoggettati al CCL. In particolare attraverso il rimborso di parte dei costi di corsi, indennità per perdita di guadagno e spese di viaggio.

c) Fondo per la protezione della salute

Il Fondo per la protezione della salute finanzia le attività della Commissione per la sicurezza «SIKO-S» ai sensi dell'art. 5, cpv. 3 del presente CCL. Sono fra l'altro le misure di prevenzione degli infortuni e di protezione della salute nelle aziende, nonché la formazione dei responsabili per la sicurezza (RESI).

² Sull'utilizzo delle quote di contributo, in conformità dello scopo di cui al cpv. 1, decide la CPC sulla base di regolamenti che lei stessa emana.

³ Una eventuale eccedenza di contributi può essere utilizzata, anche dopo la scadenza della Dichiarazione di obbligatorietà generale, solo per scopi sociali e generali a favore della categoria professionale del settore della falegnameria.

⁴ I datori di lavoro e i lavoratori non organizzati vanno trattati alla stessa stregua dei datori di lavoro e dei lavoratori organizzati.

⁵ La CPC tiene la contabilità sull'utilizzo dei contributi.

Art. 11: Ammontare dei contributi

¹ I contributi per il perfezionamento professionale e la protezione della salute vengono riscossi dalla Commissione professionale paritetica centrale assieme al contributo ai costi di esecuzione del CCL ai sensi dell'articolo 48.

² I contributi per il perfezionamento professionale e per la protezione della salute mensili e annuali ammontano agli importi seguenti:

1. Per il datore di lavoro:

Il datore di lavoro deve corrispondere

- un contributo base forfettario (a), nonché
- un importo variabile (b) in funzione del numero dei lavoratori occupati e sottoposti al CCL, cioè:

	A) Contributo per il presente CCL:	B) Se anche il CCL del settore Falegnameria è dichiarato di obbligatori- età generale, il contri- buto per entrambi i CCL ammonta complessivamen- te a:
a Contributo di base	Fr. 240.– all'anno	Fr. 240.– all'anno
b Contributo variabile	Fr. 5.– al mese e per collaboratore	Fr. 10.– al mese e per collaboratore

2. Per il lavoratore:

	A) Contributo per il presente CCL:	B) Se anche il CCL del settore Falegnameria è dichiarato di obbligatorioità generale, il contributo per entrambi i CCL ammonta complessi- vamente a:
Per lavoratori qualificati, collaboratori specializzati pianificazione, quadri medi, falegnami CFP, semiqualeficati con perfe- zionamento professionale, montatori specializzati e montatori	Fr. 14.– al mese	Fr. 24.– al mese
Per montatori ausiliari e lavoratori ausiliari	Fr. 9.– al mese	Fr. 19.– al mese

³ Per aziende che non operano continuamente nel campo di applicazione territoriale del presente CCL, il contributo di base ammonta a 20 franchi al mese.

Art. 12: Riscossione dei contributi

(corrispondente all'articolo 49 del CCL)

¹ Tutti i datori di lavoro e i lavoratori assoggettati al Contratto collettivo di lavoro sono tenuti a versare alla Commissione professionale paritetica centrale i contributi per il perfezionamento professionale e la protezione della salute. I contributi sono dovuti per il loro ammontare complessivo, ai sensi dell'articolo 11. Determinante per l'entità del contributo concernente le persone (articolo 11 cpv. 2 cifra 1b [importo variabile] e cifra 2) è la durata del rapporto di lavoro durante l'anno civile. Il contributo è dovuto per ogni singolo mese di assunzione. Una frazione di mese è considerata come mese intero.

² La CPC stabilisce le quote dei contributi in un Regolamento sulla riscossione dei contributi e il loro utilizzo.

³ Per i soci delle federazioni contraenti i contributi, ad eccezione della quota a favore del fondo di protezione della salute, sono compresi nella quota sociale.

V. PENE CONVENZIONALI

Art. 13: Pene convenzionali

(corrispondente all'articolo 46 del CCL)

¹ Sia la Commissione professionale paritetica centrale che quelle regionali (CPC, CPR) possono infliggere a datori di lavoro e a lavoratori che violano gli obblighi previsti dal CCL una pena convenzionale che dovrà essere versata entro un mese dalla notifica della decisione.

² La pena convenzionale deve essere in primo luogo definita in modo tale da scoraggiare i datori di lavoro e i lavoratori colpevoli da future violazioni del Contratto collettivo di lavoro.

³ In secondo luogo l'entità delle pene viene determinata in modo cumulativo e secondo i seguenti criteri:

1. ammontare delle prestazioni monetarie non corrisposte dai datori di lavoro ai loro lavoratori;
2. violazione delle disposizioni di carattere non monetario del Contratto collettivo di lavoro, in particolare del divieto del lavoro in nero;
3. violazioni uniche o ripetute e gravità delle violazioni di singole disposizioni del Contratto collettivo di lavoro;
4. recidiva in caso di violazione delle disposizioni di Contratto collettivo di lavoro;
5. dimensione dell'azienda;
6. considerazione del fatto che il datore di lavoro o il lavoratore che hanno commesso la violazione hanno già adempito in parte o del tutto ai loro impegni;
7. considerazione del fatto che i lavoratori hanno rivendicato i loro diritti individuali nei confronti di un datore di lavoro che ha commesso l'infrazione, rispettivamente se c'è da aspettarsi che li rivendichino in un prossimo futuro.

⁴ A colui che non tiene la contabilità sulle ore di lavoro nell'impresa ai sensi del contratto collettivo di lavoro, sarà inflitta una pena convenzionale fino a 4'000.– franchi. Nel caso di un controllo dell'orario di lavoro che risulta comprensibile, ma che non soddisfa tutte le condizioni del contratto collettivo di lavoro, la pena convenzionale può essere ridotta adeguatamente.

⁵ A colui che non conserva i documenti aziendali per 5 anni, sarà inflitta una pena convenzionale fino a 20'000.– franchi.

⁶ A colui che, in occasione di un controllo, non presenta i documenti necessari e richiesti in anticipo per iscritto dall'organo di controllo incaricato, impedendo così un regolare controllo, sarà inflitta una pena convenzionale fino a 20'000.– franchi.

⁷ In casi meno gravi CPC e CPR possono anche rinunciare a una pena convenzionale e ammonire il colpevole.

- ⁸ Sia la CPC che le CPR possono imporre ai datori di lavoro o ai lavoratori che sono stati sottoposti a un controllo e che sono venuti meno agli obblighi contrattuali, oltre al pagamento della pena convenzionale, anche il versamento delle spese di controllo che si sono prodotte e che possono essere provate (per spese sostenute sia da parte del mandatario che da parte della CPC e delle CPR).
- ⁹ La CPC e le CPR possono ingiungere ai datori di lavoro e/o ai lavoratori che violano le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro il pagamento delle spese procedurali.
- ¹⁰ Le pene convenzionali vengono utilizzate per i costi di esecuzione del Contratto collettivo di lavoro, eventuali eccedenze, dopo che è decorso il termine della dichiarazione di obbligatorietà generale, vengono utilizzate ai fini di perfezionamento professionale e a scopo sociale.
- ¹¹ Restano riservati i diritti del lavoratore che ha subito danni.

VI. DISPOSIZIONE DI CARATTERE ESECUTIVO (Rapporti tra le parti contraenti del CCL)

Art. 14: Commissione professionale paritetica (corrispondente all'articolo 57 del CCL)

- ¹ Esiste sotto forma di associazione una Commissione professionale paritetica centrale.
- ² Le sezioni delle associazioni stipulanti il presente contratto collettivo sono tenute a costituire delle Commissioni professionali paritetiche. Sono costituite delle Commissioni professionali paritetiche regionali.
- ³ Alla Commissione professionale paritetica centrale (CPC) spettano in modo particolare i seguenti compiti:
- a) Esecuzione di controlli per quanto riguarda il rispetto del Contratto collettivo di lavoro nelle aziende e addebito dei costi di controllo, se dal controllo risulta che il datore di lavoro o il lavoratore hanno violato le disposizioni del CCL
 - b) Sorveglianza delle Commissioni professionali paritetiche regionali, nonché approvazione dei loro regolamenti
 - c) Sorveglianza dell'attività della Commissione per la sicurezza «SIKO-S»
 - d) Riscossione dei contributi di perfezionamento professionale e dei contributi per la protezione della salute
 - e) Gestione e utilizzo dei contributi di perfezionamento professionale nonché decisioni relative all'assegnazione dei contributi di perfezionamento professionale
 - f) Inflazione e riscossione delle pene convenzionali
- ⁴ Alle Commissioni professionali paritetiche regionali, che sono subordinate alla CPC, spettano in nome e per ordine della CPC i seguenti compiti:
- a) Esecuzione di controlli per quanto riguarda il rispetto del Contratto collettivo di lavoro nelle aziende e sui cantieri, nonché addebito dei costi di controllo e di procedura, se dal controllo risulta che il datore di lavoro ha violato le disposizioni del CCL.

- b) Inflizione e riscossione di pene convenzionali; fatta riserva delle pretese esigibili per via legale da parte della CPC;
- c) Mediazione in caso di divergenze di opinioni fra datori di lavoro e lavoratori.
- d) Esecuzione delle istruzioni impartite dalla Commissione professionale paritetica centrale.

⁵ La Commissione professionale paritetica è autorizzata ad imporre i suoi diritti per via legale.

VII. DURATA DEL CONTRATTO

Art. 15: Durata del contratto, entrata in vigore

¹ Questo contratto collettivo di lavoro entra in vigore alla data della dichiarazione di obbligatorietà generale e vale fino al 31 dicembre 2020.

² Questo contratto è limitato fino al 31 dicembre 2020. Nessuna delle parti lo può disdire durante la sua validità.

Definizione capo progettista

(vedi art. 3 cpv. 2 let. a, del campo d'applicazione):

Sono considerati capi progettisti i collaboratori in possesso imperativamente

- di un diploma di falegname AFC o di un diploma professionale equivalente e di almeno 5 anni di esperienza
- e che hanno terminato l'esame professionale capo progettista con attestato professionale federale o una formazione equivalente o che soddisfano da almeno 5 anni due delle condizioni sotto elencate, detenendo:
 - una funzione chiave nell'impresa, durante il cui esercizio essi progettano, assistono e coordinano i progetti, dalla stesura delle necessità alla preparazione dei documenti di produzione fino all'organizzazione del montaggio;
 - che fungono da interlocutori per gli architetti, i committenti, i fornitori e altri artigiani che partecipano a un ordine;
 - che espletano compiti di progettazione all'attenzione della produzione, eseguono calcoli dei costi riguardo all'ordine e accompagnano l'esecuzione fino al montaggio e alla preparazione del conteggio finale.

Le parti contraenti del presente Contratto collettivo di lavoro:

ASFMS Associazione svizzera fabbricanti mobili e serramenti
Gladbachstrasse 80, 8044 Zurigo

Zurigo, 27 giugno 2017

T. Iten

M. Fellner

UNIA Unia – il Sindacato
Strassburgstrasse 11, 8004 Zurigo

Zurigo, 27 giugno 2017

V. Alleva

A. Ferrari

G. Reo

SYNA Sindacato SYNA
Römerstrasse 7, 4600 Olten

Zurigo, 27 giugno 2017

H. Maissen

G. Deflorin

Indice analitico

Riferimenti usati nell'indice analitico:

- Le cifre in **grassetto** rimandano al CCL
- Le cifre normali rimandano al CCL sul Perfezionamento professionale e sulla protezione della salute
- la lettera A si riferisce all'appendice

Abbandono del posto di lavoro, immediato	42.3	Collaborazione fra le parti contraenti	51
Accordi aggiuntivi	54	Commissione aziendale	15
Accordo sul lavoro a cottimo	16.7	– partecipazione	15
Adeguamento salariale	55	Commissione per la sicurezza e la salute nel mestiere del falegname (SIKO-S)	5.3
Addetti alla pianificazione e quadri medi, nozione	17.3.b	Commissione professionale paritetica centrale (CPC)	57, 14
Allievi e studenti	17.4.c	Commissione professionale paritetica	57, 14
Anno di età	17.2+3	Commissione professionale Paritetica regionale (CPR)	57, 14
Apprendisti	3.2.c, 3.2.c	Conciliazione	58
Assegni familiari	19	Congedo formativo	15.2
Assegni per i figli	19		
Assenze	27		
– non giustificate	7.4		
Assicurazione indennità giornaliera malattia	24.2	CONTO ORE DI LAVORO	
Azienda in cui si presta servizio	2.5	– aziendale – settimanale	8.3
Calcolo salario all'ora	16.6	– chiusura del conto	10.2+3
Campo di applicazione		– compensazione in tempo	9.3+4
– aziendale	2, 2	– controllo	10.1
– aziende interinali	2.5, 2.5	– durata del lavoro quotidiano	8.2
– personale	3, 3	– flessibile	8.1
– sede aziendale	2, 2	– indennità chilometraggio	30.2
– territoriale	1, 1	– individuale	10.1
Capacità al rendimento ridotta	16.3+4	– lavoro a turni	9
Categorie di lavoratori	17.3	– lavoro domenicale, supplemento	14.2+1
CCL Perfezionamento professionale e protezione della salute	1–15	– lavoro in trasferta	11.2
CFCSL	6	– lavoro notturno, supplemento	14.2+1
		– lavoro part-time	7.5

– medio	7.2	Convenzione sul lavoro a cottimo	16.7
– orario di lavoro annuale	7.2	Costi di controllo	46.5, 13.5
– ore straordinarie	13	Decesso del lavoratore	
– ammontare	13.1	Proseguimento del pagamento dello stipendio	45
– compensazione	13.3	Decesso della moglie, dei figli, di suoceri o fratelli e sorelle	27
– regolamentazione speciale	11	Dichiarazione di obbligatorietà Generale	56
– riduzione	7.1	Diritto alle vacanze pro rata temporis	A III
– scadenza	31		
– spese di viaggio	30.2+4	DISDETTA	
– supplemento	13.4	– abusiva	43
– tempo di viaggio	11.2, 13.4	– durante il periodo di prova	38
– tempo di recupero anticipato e a posteriori	10.2	– dopo il periodo di prova	39
– vigilia di giorni festivi	11.3	– in caso di malattia/ infortunio	40.1b+40.4
Contratto collettivo di lavoro concernente Il perfezionamento professionale e la Protezione della salute	1–15	– in momento inopportuno da parte del datore di lavoro	40
Contributo ai costi di esecuzione	47–49, 10–12	– in momento inopportuno da parte del lavoratore	41
– ammontare dei contributi	48.2, 11	– risoluzione immediata	42
– riscossione dei contributi	49, 12	– periodo di divieto di disdetta	40
– scopo dei contributi	47, 10		
Contributo al perfezionamento	11.2	DISDETTA ABUSIVA	
Contributi Assicurazione indennità giornaliera	24.3	Disturbo della pace del lavoro	50.3
Contributi Assicurazione non professionale	25.3	Ditte di personale a prestito	2.5
Contributi professionali	47–49, 10–12	Durata del contratto	61, 15
– ammontare	48, 11	Durata del lavoro	7/8/9
– riscossione	49, 12	– orario lavorativo serale	8.2
– scopo	47, 10	– supplemento	14.1
Contributo Protezione della salute	11.2	protezione contro i licenziamenti	43
Contributi SUVA	25.3	Entrata in vigore, durata di validità	61
Controlli aziendali	57.3 a+4	Esecuzione comune	52
Controllo libri salariali	57.3 a	Falegname CFP e lavoratori non specializzati con perfezionamento professionale	3.1, 17.3 b, 3.1
Controlli nelle aziende	57.3 a		
Conversione salario mensile	16.6		
Conversione salario orario	16.6		

Festa nazionale	37.1	– compensazione con tempo libero	13.3
Fondo Perfezionamento professionale	10b	– supplemento	13.4
Fondo Protezione della salute	10.c	Legge sul lavoro Rimborso spese	29
Funzioni direttive	3.2.a, 3.2.a	– scadenza	31
Giornate di perfezionamento	28	– spese di viaggio	30.2+4
Giorni di carenza in caso di malattia	24.1	– vitto	29
Giorni di reclutamento	26.1 a	Matrimonio	27.1 a
Giorni festivi	37, All	Mediazione fra associazioni padronali e dei lavoratori	58
– cadenti sul periodo di vacanza	37.1	Medico di fiducia	24.6
Incapacità al pieno rendimento	16.3+4	Mensilità, tredicesima	18
Indennità cena	29	Militare in ferma continuata	26.2
Indennità chilometraggio	30	Montatore	17.3.f
Indennità chilometraggio mezzi di trasporto	30.2	Montatore specializzato	17.3.e
Indennità ciclomotori	30	Motivi importanti per il licenziamento in tronco	42
Indennità colazione	29	Nascita di un figlio	27
Indennità giorni festivi	37, A II	Non entrata in servizio	42.3
Indennità motociclette	30	Obbligatorietà generale	56
Indennità pasti	29	Obbligo di diligenza	4
Indennità per servizio militare	26	Obbligo di diligenza e di restituzione	6
Indennità pernottamento	29	Obbligo di fedeltà	4
Indennità pranzo	29	Obbligo di pace del lavoro	50
Indennità veicolo a motore	30	Obbligo di rendiconto e di restituzione	6
Indennità vitto	29	Orario di lavoro	7, 8, 9
Irrinunciabilità dei crediti del lavoratore LAINF (Legge sull'assicurazione infortunio)	44	– orario di lavoro serale	14.1
Lavoratore ausiliario, nozione	17.3.d	– supplemento	14.1.a
Lavoratore qualificato, nozione	17.3.a	Orario di lavoro alla vigilia di giorni festivi	11.3
Lavoro a turni	9	Ore in eccesso	10.3
Lavoro domenicale	14	Ore in difetto	10.3+4
Lavoro in nero, divieto	5	Pace del lavoro	50
– durante le vacanze	35.4	Paga	22
Lavoro notturno	14	Paga mensile, oraria	16.6
Lavoro straordinario	13	Pagamento del salario	22
		Pareggio del saldo delle ore	10.2
		Pene convenzionali	46, 13
		Periodo di prova	38.1

Personale commerciale e di vendita	3.2.b, 3.2.b	– detrazione contributo professionale	49.1
Piano programmatico	6	– durante il periodo di attesa	24.5
Sicurezza SIKO 2000	6	– durante orario di lavoro flessibile	22
Praticantato	17.4.d	– in caso di assenze	27.1
Premi assicurazione infortuni professionali	25.3	– in caso di impedimento senza colpa	27.4
Programma di sicurezza SIKO-2000	6	– in caso di infortunio	25
Promozione, servizio militare	26	– in caso di malattia	24
Proseguimento del pagamento del salario dopo il decesso	45	– in caso di servizio militare	26
Pubblico ufficio/carica pubblica CO (Codice delle Obbligazioni)	27.3	– salario a cottimo	16.7
Rapporto di lavoro part-time	7.5	– salario di base	16.1
Regolamento Incasso contributi ai costi di esecuzione e contributi al perfezionamento	57.3 e	– salario normale	16.1
Regolamento sull'assegnazione di contributi per il perfezionamento	57.3 f	Salario in caso di malattia	24
Responsabile della sicurezza (RESI)	8+9	– aliquota contributi lavoratori	24.3
Rimborso spese	29	– assicurazione indennità giornaliera per malattia	24.2
Riscossione del contributo	49.1, 11	– certificato medico	24.10
Risoluzione immediata del rapporto di lavoro	42	– condizioni di assicurazione	24.4
Salari minimi	17	– durante le vacanze	32.4
– categorie	17.3	– giorno di carenza	24.1
– eccezioni	17.4	– periodo di attesa	24.5
Salario in caso di malattia	24	Salario pattuito/concordato	16.1
– certificato medico	24.10	Scuole per quadri	26.1 c
– condizioni assicurative	24.4	Scuola reclute	26.1 b
– durante le vacanze	32.4	Servizio civile	40.1 a
– giorno di carenza	24.1	Servizio di protezione civile	26
– periodo di rinvio	24.5	Settimana di cinque giorni	12
– premio netto	24.3	SIKO-2000	6
		SIKO-S	5.3
		Spese di viaggio	30
		Spese per vitto e alloggio	29
		Stipendio in caso di infortunio	25
		– durante le vacanze	32.4
		Stipendio mensile, all'ora	16.6
		Tempo di lavoro annuale	7
		Tempo di lavoro di recupero anticipato	11.1
SALARIO			
– abilità al lavoro piena	16.2		
– accordo salariale individuale	16.1		
– categorie	17		

Tempo di viaggio	11.2 / 13.4
Termini e scadenza versamento del salario	20
Trasloco	27.1.h
Trattative salariali	55
Trattenuta salariale	21
Tredicesima mensilità	18
Tribunale arbitrale	59
Vacanze aziendali, data	36.2
Vacanze, durata	32
– compensazione	35/36.1
– data	34
– deroga alla regolamentazione	36
– malattia durante le vacanze	32.4
– regolamentazione vacanze, deroghe	36
– riduzione	33
– vacanze aziendali	36.2

Disegno: Neidhart Grafik, Bern/Basel
www.neidhart-grafik.ch

Impressione: Glauser Druck AG, Fraubrunnen

Commissione professionale paritetica centrale Mestiere del falegname

Agenzia:
Gladbachstrasse 80
Casella postale
8044 Zurigo

T 044 267 81 90
F 044 267 81 83

www.zpk-schreinergerwerbe.ch

Le parti contraenti del presente Contratto collettivo di lavoro:

VSSM | Verband Schweizerischer
Schreinermeister
und Möbelfabrikanten



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.



Associazione svizzera fabbricanti mobili e serramenti

Gladbachstrasse 80
8044 Zurigo
T 044 267 81 00
F 044 267 81 50

Unia – il Sindacato

Strassburgstrasse 11
8004 Zurigo
T 044 295 15 15
F 044 295 17 99

Sindacato SYNA

Römerstrasse 7
4601 Olten
T 044 279 71 71
F 044 279 71 72