



Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore delle costruzioni in legno

Proroga e modifica del 30 novembre 2022

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

La validità dei decreti del Consiglio federale del 25 aprile 2013, del 6 marzo 2013, del 18 agosto 2015, del 13 settembre 2016, del 10 ottobre 2017, del 28 gennaio 2020, del 13 novembre 2020, del 22 novembre 2021 e del 14 febbraio 2022¹ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) per il settore delle costruzioni in legno, è prorogata.

II

I decreti del Consiglio federale del 25 aprile 2013, e del 10 ottobre 2017² menzionati alla cifra I sono modificati come segue (modifica del campo d'applicazione):

Art. 3 cpv. 4

Le disposizioni di carattere obbligatorio generale sono applicabili a tutti i lavoratori occupati nelle imprese o nelle parti di imprese in conformità al capoverso 2, quali apprendisti ai sensi della legge sulla formazione professionale, aiuto carpentieri, addetti alla lavorazione del legno CFP, carpentieri AFC, capisquadra, capi carpentieri, tecnici SSS del legno, maestri carpentieri, impiegati di commercio AFC, il personale commerciale rimanente, stagisti in formazione e scolari, studenti e altri collaboratori con un impiego di breve durata (collaboratori nell'ambito di una riqualifica o di un riorientamento professionale).

Sono esclusi i quadri iscritti nel registro di commercio come dirigenti o come mandatarî e i collaboratori che, in virtù delle modalità di assunzione, detengono ampie competenze direttive e decisionali (membri della direzione). Sono esclusi i ingegneri del legno, il personale di pulizia, il titolare dell'azienda, il coniuge, partner registrato, suoi

¹ FF 2013 2629; 2014 2395; 2015 5649; 2016 7137; 2017 5531; 2020 1093, 7805;
2021 2807; 2022 390

² FF 2013 2629; 2017 5531

parenti in linea ascendente e discendente e i rispettivi coniugi o partner registrati, come pure i suoi figliastri.

III

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro (CCL) per il settore delle costruzioni in legno, allegato ai decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra I, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Art. 6 cpv. 1 Inizio del rapporto di lavoro

¹ *Contratto di lavoro:* (...) Il contratto deve soddisfare le disposizioni del CCL Costruzione in legno e contenere indicazioni sulla formazione, la funzione, gli anni di esperienza e la percentuale di occupazione del collaboratore o della collaboratrice.

Art. 7 cpv. 6 Fine del rapporto di lavoro

⁶ *Disdetta del rapporto di lavoro/Considerazione reciproca degli interessi delle parti* (...) I datori di lavoro soddisfano il loro dovere di assistenza nei confronti di collaboratori e collaboratrici di lunga data e già avanti con gli anni. In caso di licenziamento di collaboratori e collaboratrici di lunga data, già avanti con gli anni e prossimi al pensionamento, avrà luogo un colloquio simile al colloquio personale ai sensi dell'art. 8 cpv. 2 fra superiore e collaboratore o collaboratrice. Nel colloquio, il collaboratore o la collaboratrice sono informati e ascoltati e si discuteranno eventuali opzioni per mantenere il rapporto di lavoro. La decisione relativa alla disdetta rientra nell'esclusiva competenza del datore di lavoro.

Art. 8 cpv. 3 Obblighi generali dei datori di lavoro

³ *Abrogato*

Art. 9 cpv. 5 Obblighi generali per i collaboratori

⁵ *Abrogato*

Art. 12 cpv. 5 e 6 Orario di lavoro normale

⁵ *Registrazione delle ore di lavoro svolte:* Il datore di lavoro esige dai suoi collaboratori e dalle sue collaboratrici che registrino per iscritto o in modo elettronico le ore di lavoro prestate e che gli consegnino la distinta delle ore almeno una volta al mese. La registrazione delle ore di lavoro deve contenere anche le ore di assenze remunerate, quali ad esempio le ferie. Alle aziende che vengono meno all'obbligo di registrazione delle ore, può essere inflitta una pena convenzionale.

⁶ *Tempo per preparazione e controllo:* (...) I quadri che svolgono prestazioni supplementari secondo questa disposizione, hanno diritto ad un supplemento salariale di 500 franchi all'anno. (...).

Art. 17 cpv.3 Ore flessibili

³ *Attestazione del saldo delle ore flessibili:* (...) Il saldo attuale delle ore flessibili deve essere attestato mensilmente in forma scritta nell'estratto salariale o su un foglio aggiuntivo all'estratto salariale. Se il saldo delle ore flessibili è gestito in via elettronica, il saldo attuale delle ore flessibili alla fine del mese deve essere registrato in forma inalterabile. I collaboratori e le collaboratrici devono avere accesso al saldo elettronico delle ore flessibili e devono poterlo ottenere in forma elettronica o per iscritto in ogni momento, anche a posteriori.

Art. 22 cpv.2 Lavoro durante la fine settimana e festivo

² *Esclusione di accumulo di supplementi:* Se per lo stesso periodo sono applicabili diversi supplementi ai sensi dell'articolo 21 e dell'articolo 22, si applica in ogni caso il supplemento maggiore.

Art. 24 cpv.3 Basi retributive

³ *Pagamento senza contanti:* Il pagamento del salario, compresi eventuali pagamenti di spese, avviene ogni mese senza contanti in valuta svizzera. I pagamenti in contanti sono ammessi solo per importi di entità minima

Art. 26 cpv.5 Parti integranti del salario minimo

⁵ *Calcolo degli anni di esperienza:* (...) I rapporti di lavoro di almeno 1'000 ore lavorative per anno civile sono considerati come anni di esperienza completi. (...)

Art. 32 cpv. 2 e 5 Assenze brevi

² Ai collaboratori vengono retribuite le seguenti assenze brevi:

– proprio matrimonio	giorni 2
– matrimonio di un figlio, per partecipare allo sposalizio	giorni 1
– trasloco, massimo una volta l'anno	giorni 1
– decessi:	
coniuge o convivente	giorni 3
figli	giorni 3
genitori	giorni 3
fratelli	giorni 2
nonni	giorni 1
succheri, genero, nuora	giorni 1

(...)

⁵ *Congedo di paternità:* Il collaboratore ha diritto a un congedo di paternità ai sensi dell'articolo 329g CO. Durante il congedo di paternità (che va preso entro sei mesi

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

Art. 39 cpv. 1–5 Sicurezza sul lavoro e tutela della salute

¹ *Principio:* Al fine di proteggere la salute e garantire la sicurezza dei collaboratori e delle collaboratrici, il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure rivelatesi necessarie e tecnicamente possibili. I collaboratori e le collaboratrici aiutano il datore di lavoro nell'applicazione delle misure da adottare, si attengono alle istruzioni e utilizzano in modo corretto gli impianti per la protezione della salute e i dispositivi di sicurezza. Esiste un comitato di pilotaggio (commissione per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute), composto pariteticamente, che si occupa delle problematiche tecniche pertinenti e raccomanda le misure atte a promuovere la protezione della salute e la sicurezza sul lavoro.

² *Soluzione settoriale ASA:* La soluzione settoriale Holzbau Vital (soluzione settoriale ASA) è applicabile a tutte le aziende. È fatta eccezione per le aziende che soddisfano l'obbligo di dimostrare l'attuazione delle misure, ovvero che dimostrano con mezzi semplici di aver attuato le misure ai sensi della Direttiva CFSL 6508, o che aderiscono ad un'altra soluzione settoriale equivalente alla soluzione settoriale Holzbau Vital.

³ *Obblighi del datore di lavoro:* Il datore di lavoro è tenuto ad attuare la soluzione settoriale ASA nella sua azienda, ovvero a dimostrare l'attuazione delle misure o fornire la prova con mezzi semplici ai sensi della Direttiva CFSL 6508 e ad eseguire periodicamente controlli di sicurezza. Con l'ausilio del manuale sulla soluzione settoriale ASA e gli elenchi sui rischi, le liste di controllo e le misure in esso contenute, ogni datore di lavoro deve registrare sistematicamente i pericoli. I collaboratori e le collaboratrici e i loro rappresentanti di un'azienda devono essere informati ed ascoltati in tempo utile su tutte le questioni legate all'attuazione della soluzione settoriale ASA, ovvero delle prove ai sensi della Direttiva CFSL, in particolare quando è necessario adottare misure per la singola azienda. Il datore di lavoro ha l'obbligo di designare una persona della sua azienda in quanto Persona addetta alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute (SIBE/SLPS) e di iscriverla alla formazione specifica (corso di base). Egli deve aver cura che i corsi di perfezionamento siano frequentati almeno ogni cinque anni. In caso di controllo, il datore di lavoro deve esibire la dichiarazione di adesione e il manuale sulla soluzione settoriale ASA (copia personale) ovvero la documentazione relativa alle prove fornite ai sensi della Direttiva CFSL 6508, una prova relativa al Concetto di sicurezza nonché l'attestazione di frequenza del corso di base o di perfezionamento SIBE/SLPS. Ai datori di lavoro che violano i succitati obblighi può essere inflitta una pena convenzionale.

⁴ *Obblighi dei collaboratori e delle collaboratrici:* I collaboratori e le collaboratrici sono tenuti a seguire le disposizioni e le istruzioni del datore di lavoro in merito alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute, così come a collaborare attivamente

per la loro applicazione. I collaboratori e le collaboratrici sono tenuti a utilizzare i Dispositivi di protezione individuale (DPI) e non devono compromettere l'efficacia delle attrezzature di sicurezza.

⁵ *Posizione delle persone addette SIBE / SLPS:* Gli addetti e le addette SIBE/SLPS qualificati e nominati dal datore di lavoro svolgono una funzione di guida e di controllo in seno all'azienda. Nei confronti di tutto il personale hanno il diritto vincolante e diretto di impartire ordini su tutte le questioni che riguardano l'applicazione della soluzione settoriale ovvero le prove corrispondenti ai sensi della Direttiva CFSL nonché la sorveglianza delle disposizioni relative alla sicurezza sul lavoro e la protezione della salute. Gli addetti e le addette SIBE/SLPS 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 il diritto di presentare proposte sull'applicazione delle misure. Agli addetti e alle addette SIBE/SLPS va messo a disposizione il tempo necessario per l'attuazione della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute.

Art. 43 cpv. 2 La Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno

² *Provvedimenti:* Per raggiungere questo scopo la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) adotta tutti i provvedimenti necessari. (...)

Art. 61 cpv. 1 e 2 Disposizioni transitorie

¹ *Sicurezza sul lavoro e tutela della salute:* L'assoggettamento a sanzioni per violazione delle disposizioni relative alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute (Appendice 9 cpv. 5 punto 3) entra in vigore dopo due anni dalla dichiarazione di obbligatorietà generale dell'articolo 39.

² *Abrogato*

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

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

1. *Saldi massimi di ore flessibili mensili e cumulativi ammessi:* Per i collaboratori e le collaboratrici impiegati con salario orario, i saldi di ore flessibili ammessi di 20 o di 10 ore per mese si calcolano proporzionalmente al grado di occupazione. (...)

(per il resto, il testo dell'appendice 8 rimane invariato)

Calcolo dei costi e delle pene convenzionali

¹ La Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) può infliggere ai datori di lavoro e ai e alle dipendenti che infrangono le norme del CCL una pena convenzionale da versare entro un mese a partire dalla notifica della decisione.

² In linea di massima, la pena convenzionale va calcolata in modo tale da dissuadere in futuro i datori di lavoro e i collaboratori e le collaboratrici inadempienti dall'infrangere il Contratto collettivo di lavoro. Nei casi individuali, la pena convenzionale può prevedere importi più elevati rispetto alla somma delle prestazioni monetarie non corrisposte ai collaboratori e alle collaboratrici.

³ L'importo è definito con calcolo cumulativo secondo i criteri qui descritti:

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

⁴ In casi di minor gravità, la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) ha facoltà di pronunciare un'ammonizione o di desistere dall'infliggere una sanzione.

⁵ A titolo addizionale, può essere inflitta una pena convenzionale per le seguenti infrazioni al CCL:

1. A chi non tiene un registro aziendale delle ore di lavoro ai sensi dell'articolo 12e CCL può essere inflitta una pena convenzionale di fino a 2000 franchi per ogni collaboratore o collaboratrice interessati. La pena convenzionale può essere ridotta se viene applicato un sistema di controllo delle ore di lavoro, che pur essendo comprensibile, non soddisfa i requisiti del CCL.
2. A chi, in sede di controllo aziendale, non produce i documenti necessari, impedendo di conseguenza un controllo a tutti gli effetti, può essere inflitta una pena convenzionale di fino a 10 000 franchi.

3. A chi infrange le disposizioni relative alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute ai sensi dell'articolo 39 CCL può essere inflitta una pena convenzionale di fino a 10 000 franchi.

⁶ La Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) può addossare ai datori di lavoro o ai dipendenti che infrangono le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro i costi risultanti dal controllo di ottemperanza al CCL nonché eventuali costi procedurali (costi decisionali).

⁷ Gli importi delle pene convenzionali vanno impiegati per l'applicazione del Contratto collettivo di lavoro. Scaduta l'obbligatorietà generale, eventuali saldi positivi vanno utilizzati per il perfezionamento professionale e per scopi sociali.

⁸ Sono fatte salve le pretese di collaboratori e collaboratrici che hanno subito danni.

Appendice 11

Categorie di collaboratori

Categorie di collaboratori:	Definizione:
(...)	(...)
Caposquadra con perfezionamento professionale	Collaboratore che ha superato l'esame dell'associazione o l'esame professionale federale, che esercita la funzione di caposquadra e non rientra in nessuna delle categorie superiori
(...)	(...)
Maestro carpentiere	Collaboratore con un titolo di perfezionamento professionale
(...)	(...)

(per il resto, il testo dell'appendice 11 rimane invariato)

IV

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2023 e ha effetto fino al 31 dicembre 2025.

30 Novembre 2022

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Ignazio Cassis
 Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

