

# Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per l'industria dei mobili all'ingrosso

del 13 novembre 1981

---

*Il Consiglio federale svizzero,*

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956<sup>1)</sup> concernente il conferimento dell'obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro,

*decreta:*

## **Art. 1**

È conferita obbligatorietà generale alle allegate clausole della Convenzione collettiva nazionale dell'industria dei mobili all'ingrosso, conclusa il 7 novembre 1980.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> Il presente decreto è applicabile su tutto il territorio della Confederazione Svizzera, ad eccezione del Cantone Friburgo.

<sup>2</sup> Esso disciplina i contratti di lavoro conclusi fra i titolari di aziende che occupano almeno otto operai, fabbricano grandi e piccoli mobili, tavoli, sedie, mobili d'ufficio, telai per mobili da imbottire o mobili imbottiti, e forniscono la maggior parte dei loro prodotti a rivenditori, da una parte, e i loro operai qualificati, semiqualeficati e non qualificati, dall'altra. Sono esclusi:

- i direttori d'impresa e i collaboratori con procura commerciale ai sensi degli articoli 458 e 462 CO;
- gli apprendisti ai sensi della legislazione federale sulla formazione professionale.

## **Art. 3**

Per quanto concerne la contribuzione alle spese d'esecuzione, il perfezionamento professionale e gli scopi sociali (art. 40 CCL), verrà sottoposto, ogni anno, un rendiconto all'Ufficio federale dell'industria, delle arti e mestieri e del lavoro. Tale rendiconto va corredato d'un rapporto di una istituzione di revisione riconosciuta. L'ufficio menzionato può inoltre esigere la consultazione di altri documenti e chiedere informazioni complete.

<sup>1)</sup> RS 221.215.311

**Art. 4**

Le imprese che hanno concesso ai loro dipendenti, dopo il 1° gennaio 1981, un aumento salariale generale, possono tenerne conto nell'aumento salariale secondo l'articolo 6.3. della convenzione collettiva del lavoro.

**Art. 5**

<sup>1</sup> Sono abrogati i decreti del Consiglio federale del 19 aprile 1979 e del 12 giugno 1980 <sup>1)</sup> che conferiscono obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per l'industria dei mobili all'ingrosso.

<sup>2</sup> Il presente decreto entra in vigore il 14 dicembre 1981 e ha effetto fino al 31 dicembre 1984.

13 novembre 1981

In nome del Consiglio federale svizzero:  
Il presidente della Confederazione, Furgler  
Il cancelliere della Confederazione, Buser

<sup>1)</sup> FF 1979 II 14, 1980 II 725

## Convenzione collettiva nazionale dell'industria dei mobili all'ingrosso

conchiusa il 7 novembre 1980

*tra*

l'Associazione svizzera dei fabbricanti di mobili all'ingrosso, da una parte,

*e*

la SEL, Sindacato edilizia e legno,  
la Federazione cristiana degli operai del legno ed edili della Svizzera,  
l'Associazione svizzera dei salariati evangelici, dall'altra.

---

### Clausole d'obbligatorietà generale

#### Art. 4 Durata del lavoro

- 4.1. La durata normale del lavoro è di 44 ore settimanali (191 ore mensili). Essa è ripartita nei giorni dal lunedì al venerdì (settimana di 5 giorni).
- 4.2. L'orario di lavoro giornaliero sarà fissato di comune accordo tra datore di lavoro e lavoratore. La pausa di mezzogiorno sarà di almeno un'ora.
- 4.3. Lo sgombero del posto di lavoro e il riordino degli attrezzi avviene durante il tempo di lavoro, posto che a tale lavoro debba provvedere l'operaio.
- 4.4. Il lavoratore è tenuto a rispettare esattamente l'orario di lavoro. In caso di assenza ingiustificata e non autorizzata dal lavoro, il diritto alla 13<sup>a</sup> mensilità sarà ridotto del 5 per cento per ogni 44 ore di assenza, qualora le ore perse non venissero recuperate.

#### Art. 5 Lavoro straordinario, notturno e domenicale

- 5.4. Con il consenso del lavoratore, il datore di lavoro può compensare il lavoro straordinario, notturno e domenicale, entro un periodo di 14 settimane, con almeno altrettante ore di libero. Anche in caso di compenso mediante tempo libero, devono essere corrisposti, in contanti o in tempo libero, a scelta del datore di lavoro, i supplementi di cui all'articolo 5.5.
- 5.5. Se il compenso non avviene con tempo libero, il datore di lavoro verserà i seguenti supplementi:

	Per cento
per lavoro straordinario normale .....	25
per lavoro notturno, se termina prima delle ore 22.00 .....	50
per lavoro notturno, se termina dopo le ore 22.00 .....	100
per lavoro domenicale .....	100
Per il tempo di viaggio non viene corrisposto supplemento.	

## Art. 6 Salari

- 6.1. I lavoratori con più di 18 anni di età hanno diritto... al seguente salario minimo:
- 6.1.1. Lavoratori e lavoratrici qualificate capaci di lavorare in modo indipendente Fr./ora  
a partire dal 20° anno di età ..... 12.50  
fino al 20° anno di età ..... 12.15
- 6.1.2. operai semiqualeficati e operaie che fanno un lavoro equivalente ..... 11.60
- 6.1.3. operai ausiliari e operaie che fanno un lavoro equivalente .... 11.15
- 6.1.4. operaie semiqualeficate che fanno un lavoro leggero ..... 10.45
- 6.1.5. operaie ausiliarie che fanno un lavoro leggero..... 10.15
- 6.1.6. cucitrici semiqualeficate ..... 10.05
- 6.1.7. cucitrici non qualificate ..... 9.75
- Per lavoro maschile e femminile equivalente per principio viene applicato lo stesso salario minimo.
- 6.3. ... Tutti i lavoratori delle classi salariali 6.1.1., 6.1.2. e 6.1.3. hanno diritto a un aumento di 55 centesimi all'ora dei loro salari individuali mentre i lavoratori delle classi salariali 6.1.4. fino a 6.1.7. hanno diritto a 45 centesimi di aumento dei loro salari individuali. I lavoratori remunerati mensilmente hanno diritto a un aumento equivalente. Il calcolo è basato su 191 ore mensili.
- 6.5. È considerato operaio semiqualeficato o operaia semiqualeficata chi di regola serve una macchina o eseguisce un lavoro professionale artigianale da due anni e ha compiuto almeno i 18 anni....

## Art. 7 Condizioni di salario speciali

- 7.1. Il datore di lavoro può concordare, con i lavoratori di scarso rendimento, una remunerazione inferiore al salario minimo. L'accordo dev'essere formulato per iscritto. Per contro, anche questi lavoratori hanno diritto agli aumenti salariali condizionati dal rincaro.
- 7.4. Gli accordi concernenti il cottimo e le relative modifiche che si rendessero necessarie devono essere stipulati per iscritto tra la direzione

dell'azienda e i lavoratori interessati. Il sistema del cottimo dev'essere fissato in modo che il lavoratore, rispettivamente la squadra, possa calcolare direttamente o perlomeno controllare la calcolazione del salario a cottimo o del supplemento.

**Art. 8** 13<sup>a</sup> mensilità

- 8.1. I lavoratori hanno diritto annualmente a una 13<sup>a</sup> mensilità. Resta riservata una eventuale riduzione conformemente all'articolo 4.4.
- 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<sup>a</sup> mensilità, riservato l'articolo 8.1.
- 8.4. Se il rapporto di lavoro non è durato almeno tre mesi, non sussiste diritto pro rata. Un eventuale versamento già effettuato sarà considerato come anticipo di salario.
- 8.5. Se il lavoratore è impedito al lavoro per più di due mesi nel corso di un anno civile, il diritto a questa prestazione sarà ridotto di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza dal lavoro. Il servizio militare obbligatorio fino a 4 settimane non entra in considerazione.

**Art. 9** Termini di pagamento del salario

- 9.1. Il salario è da corrispondersi ogni 14 giorni, a metà mese oppure mensilmente.

**Art. 11** Pagamento del salario

- 11.1. Il salario dev'essere pagato durante il tempo di lavoro, eccettuato il caso di pagamento non in contanti; inoltre al lavoratore dev'essere consegnato un rendiconto scritto.

**Art. 12** Salario in caso di malattia

- 12.1. Per derogare all'obbligo legale di pagamento del salario in caso di malattia (324a CO) il datore di lavoro deve assicurare i suoi lavoratori per una indennità giornaliera di malattia. La scelta dell'ente assicuratore sarà fatta di comune accordo tra datore di lavoro e lavoratore. Agli assicurati collettivi dovrà essere garantito, in caso di scioglimento del rapporto di servizio, il passaggio all'assicurazione individuale.
- 12.2. L'assicurazione per indennità giornaliera in caso di malattia deve coprire almeno l'80 per cento del salario lordo... L'assicurazione deve garantire le prestazioni per 720 giorni entro 900 giorni consecutivi, rispettivamente per 1800 giorni entro 7 anni consecutivi in caso

di tubercolosi. Il periodo di carenza non può superare i 3 mesi e quello di attesa i 2 giorni.

- 12.3. Il premio per l'assicurazione per indennità giornaliera di cui all'articolo 12.2. va a carico del datore di lavoro. I lavoratori che non sono assicurati collettivamente, sono tenuti ad assicurarsi singolarmente per un'indennità giornaliera di malattia conformemente all'articolo 12.2. Il datore di lavoro deve versare il 2,5 per cento del salario lordo quale contributo per il premio dell'assicurazione per indennità giornaliera di malattia del lavoratore...
- 12.5. Il datore di lavoro deve accertarsi periodicamente dell'esistenza di un'assicurazione sufficiente per indennità giornaliera...
- 12.6. Se l'impedimento al lavoro, a causa di malattia oppure di infortunio, dura più di tre giorni, il lavoratore deve presentare senza invito un certificato medico.

**Art. 14** Salario in caso di servizio militare

- 14.1. Se il lavoratore presta servizio militare svizzero obbligatorio o servizio di protezione civile, egli ha diritto alle seguenti indennità in percentuale della perdita di guadagno:

	Celibi senza obblighi di assistenza	Celibi con obblighi di assistenza e sposati
	Per cento	Per cento
a. durante la scuola reclute .....	50	80
b. durante i corsi quadri .....	50	80
c. per altri servizi militari .....	80	100

- 14.2. Le indennità derivanti dall'ordinamento per perdita di guadagno spettano al datore di lavoro se non superano le aliquote sopraindicate.
- 14.3. ... Il servizio di protezione civile è parificato al servizio militare.
- 14.4. Il calcolo della perdita di guadagno avviene sulla base delle ore di lavoro effettivamente perdute e del guadagno normale.

**Art. 15** Assenze pagate

- 15.1. Il lavoratore ha diritto, se l'avvenimento si verifica in giorno effettivamente lavorativo, ai seguenti giorni di congedo pagati:
- in caso di matrimonio proprio ..... 1 giorno
  - in caso di nascita di figli legittimi ..... 1 giorno
  - in caso di decesso della moglie e di figli legittimi 3 giorni
  - in caso di decesso di genitori, suoceri, fratelli, sorelle ..... 3 giorni

- in caso di decesso di abbiatici, cognati, cognate e nonni ..... 1 giorno
- in caso di trasloco di collaboratori aventi una economia domestica propria e che non hanno disdetto il rapporto di lavoro ..... 1 giorno
- per l'ispezione militare ..... almeno ½ giorno

15.2. A titolo di indennità sarà versato, con la paga corrente, l'intero salario perduto.

**Art. 16** Esercizio di una funzione pubblica

16.1. Il lavoratore che intende accettare una funzione pubblica che trae seco assenze dal lavoro, dovrà informarne preventivamente il datore di lavoro.

16.3. Le indennità percepite dal lavoratore, eccedenti le spese, saranno computate.

**Art. 17** Spese per vitto e alloggio

17.1. Per lavoro in trasferta il lavoratore ha diritto alle seguenti indennità forfettarie:

	Fr.
colazione .....	5.—
pranzo .....	10.—
cena .....	10.—
pernottamento .....	25.—
	50.—
totale .....	50.—

17.3. Se il datore di lavoro provvede direttamente al vitto e all'alloggio non insorge nessuna pretesa alle indennità di cui all'articolo 17.1....

**Art. 18** Spese di viaggio

18.2. Se il lavoratore utilizza il suo mezzo di trasporto personale per il lavoro fuori sede, egli ha diritto a una indennità di chilometraggio. Questa ammonta ad almeno 40 centesimi per autovetture, almeno 25 centesimi per motociclette e almeno 15 centesimi per ciclomotori.

18.3. Se il luogo di domicilio del lavoratore è più vicino al luogo di lavoro che il laboratorio, il luogo di domicilio viene considerato quale punto di partenza.

18.4. In caso di lavoro prolungato fuori sede, il datore di lavoro deve bonificare al lavoratore ogni secondo fine settimana, il prezzo del biglietto di 2a classe per l'andata e il ritorno dal posto di lavoro al domicilio.

**Art. 20** Vacanze

20.1. I lavoratori hanno diritto a vacanze pagate. Le stesse comportano, per ogni anno di servizio:

- dopo il 1° anno di servizio . . . . 3 settimane = 15 giorni lavorativi
- dopo il 10° anno di servizio oppure dopo il compimento del 50° anno di età e 5 anni di servizio . . . . . 4 settimane = 20 giorni lavorativi
- giovani fino e compreso l'anno civile in cui compiono il 19° anno di età . . . . . 4 settimane = 20 giorni lavorativi

Questi calcoli sono fatti sulla base della settimana lavorativa di 5 giorni.

Gli anni di tirocinio e gli anni di servizio prestati precedentemente nella stessa azienda vengono tenuti in considerazione agli effetti della calcolo del diritto alle vacanze.

Le vacanze aziendali devono essere comunicate al personale entro il 15 dicembre.

20.2. Giorno determinante per il calcolo degli anni di servizio è il 30 giugno. Se il rapporto di lavoro nell'anno in questione è durato meno di 12 mesi, il lavoratore ha diritto alle vacanze pro rata temporis. Qualora il rapporto di lavoro duri nel corso di un mese, 15 giorni o più, il mese sarà considerato per intero. Se invece il rapporto di lavoro dura meno di 15 giorni entro un mese, esso non dà diritto a vacanze.

20.3. In caso di limitazione dell'esercizio o perdite di lavoro per 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 motivo a riduzione delle vacanze. In caso di scioglimento del rapporto di lavoro, il lavoratore ha un diritto pro rata a contare dal 1° luglio.

20.4. Ogni giorno di vacanza (escluso il sabato e la domenica) è calcolato sulla base di 8,8 ore.

Per i lavoratori a cottimo è determinante il guadagno medio degli ultimi 3 periodi di paga precedenti l'inizio delle vacanze e, in caso di salario mensile, dei due ultimi mesi.

20.6. I giorni festivi indennizzati conformemente all'articolo 21, che cadono durante le vacanze, non sono considerati come giorni di vacanza.

20.7 Nel caso in cui il lavoratore non ha diritto a vacanze nella misura delle vacanze aziendali (a esempio causa anno di servizio incompleto, vacanze anticipate già prese, ecc.) i giorni di vacanza in più vengono considerati vacanze non pagate e possono essere compensati prima o dopo le vacanze aziendali con lavoro.

**Art. 21** Giorni festivi infrasettimanali pagati

21.1. I lavoratori hanno diritto al pagamento di otto giorni festivi all'anno al massimo, che cadono su un giorno lavorativo.

21.2. I giorni festivi pagati devono essere fissati anticipatamente di comune accordo tra datore di lavoro e maestranza.

21.3. A titolo di compenso per i giorni festivi è corrisposto il salario completo che si sarebbe potuto guadagnare lavorando. Il versamento avviene con la paga in corso.

21.4. Il compenso per i giorni festivi non è corrisposto qualora il lavoratore si assenti dal lavoro senza motivi plausibili immediatamente prima o dopo il giorno festivo.

**Art. 27** Disdetta durante il periodo di prova

27.1. Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine del giorno susseguente al giorno di disdetta.

27.2. Le prime due settimane dopo l'inizio del lavoro sono considerate come periodo di prova.

**Art. 28** Disdetta dopo il periodo di prova

28.1. Trascorso il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto, nel primo anno di servizio, con un preavviso di 4 settimane, per la fine di una settimana lavorativa.

28.2. Nel 2° e fino al 9° anno di servizio, la disdetta può essere data con un preavviso di 2 mesi, rispettivamente di 3 mesi a partire dal 10° anno di servizio, per la fine di un mese.

28.3. Il destinatario deve essere in possesso della disdetta prima dell'inizio del periodo di disdetta.

**Art. 29** Disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro

29.1. Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:

- a. durante il servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, del lavoratore e in quanto tale servizio duri più di dodici giorni, nelle otto settimane precedenti e seguenti;

- c. nelle dodici settimane che precedono o seguono il parto della lavoratrice;

**Art. 34** Indennità di partenza

- 34.1. Se il rapporto di lavoro di un lavoratore avente almeno 50 anni di età cessa dopo venti o più anni di servizio, il datore di lavoro deve pagare un'indennità di partenza corrispondente al salario mensile di 2 fino a 8 mesi, conformemente alle disposizioni degli articoli 339b e c del CO, ritenuto che il diritto all'indennità sarà calcolato in base alla tabella allegata.

**Art. 36** Commissione professionale paritetica

- 36.2. La Commissione professionale paritetica eseguisce controlli sulla osservanza del presente contratto. Qualora constatasse che prestazioni contrattuali dovute all'operaio... non fossero state versate, dovrà diffidare il datore di lavoro a pagarle o corrisponderle immediatamente con effetto retroattivo....

**Art. 37** Multe convenzionali

- 37.1. In caso di inosservanza del contratto nel senso di inadempimento delle prestazioni in denaro, viene applicata al datore di lavoro una ammenda convenzionale pari al massimo all'importo dovuto.
- 37.2. La Commissione paritetica professionale dovrà usare le ammende convenzionali per la copertura delle spese d'applicazione del contratto.

**Art. 38** Appianamento delle divergenze

- 38.1. In primo luogo le divergenze d'opinione sull'applicazione e l'interpretazione del presente contratto dovrebbero essere trattate ed appianate nell'impresa stessa, se esiste una commissione dei lavoratori tra questa e la direzione della ditta.
- 38.2. Se la questione non si lascia chiarire a livello d'impresa o se la divergenza d'opinione è di un ordine di grandezza che va oltre all'impresa stessa o oltre all'interpretazione di una disposizione contrattuale, il caso è da sottoporre alla Commissione professionale paritetica per appianamento....

**Art. 40** Contributo ai costi di esecuzione, di perfezionamento e per opere sociali

- 40.1. Da tutti i datori di lavoro e lavoratori sottoposti al presente contratto collettivo di lavoro viene percepito un contributo per la copertura

delle spese per l'applicazione del contratto collettivo di lavoro e un'eventuale eccedenza per il promovimento della formazione professionale e per scopi sociali a favore degli interessati sottoposti al presente contratto collettivo di lavoro. I datori di lavoro ed i lavoratori non associati devono essere trattati alla stessa stregua dei datori di lavoro e dei lavoratori associati.

- 40.2. Il contributo dei datori di lavoro è da versare annualmente entro la fine del mese di marzo alla Commissione professionale paritetica ed ammonta a fr. 50.— all'anno più fr. 5.— per ogni lavoratore occupato sottoposto al Contratto collettivo.
- 40.3. Il contributo dei lavoratori è da versare annualmente e viene riscosso dall'ufficio della Commissione professionale paritetica. Ammonta a fr. 72.— all'anno per lavoratori ed a fr. 60.— all'anno per lavoratrici.
- 40.4. Per l'incasso dei contributi ogni datore di lavoro deve consegnare annualmente entro la fine di gennaio all'ufficio della Commissione professionale paritetica un elenco dei lavoratori sottoposti al Contratto collettivo da lui occupati. Funzioni e indirizzi del lavoratore devono essere indicati.

Se il datore di lavoro tralascia, malgrado due ingiunzioni, questa notifica egli risponde per i contributi persi e per le prestazioni perse dai lavoratori.

- 40.6. Il contributo ai costi di esecuzione, di perfezionamento e per opere sociali viene amministrato dalla Commissione professionale paritetica.

#### **Art. 41** Obbligo della pace

I lavoratori e i datori di lavoro si assoggettano all'obbligo della pace assoluta. Di conseguenza vanno esclusi ogni perturbamento dei rapporti di lavoro e ogni misura di lotta come serrata, sciopero, boicottaggio o rappresaglia.

Tabella per il calcolo dell'indennità di liquidazione giusta l'articolo 34.1. CCL

	Età																				
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
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	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0
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	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2
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	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4
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	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6
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	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8
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	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0
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	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2
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	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4
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	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6
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	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8
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	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0
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	7,4	7,6	7,8	8,0	
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	7,6	7,8	8,0		
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	7,8	8,0			
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	8,0				
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						
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							
38			6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0								
39				6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0									
40					6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0										

## **Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per l'industria dei mobili all'ingrosso del 13 novembre 1981**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1981
Année	
Anno	
Band	3
Volume	
Volume	
Heft	48
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	08.12.1981
Date	
Data	
Seite	883-894
Page	
Pagina	
Ref. No	10 113 656

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.