

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

del 19 aprile 1979

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956¹⁾ concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro,

decreta:

Art. 1

Il campo d'applicazione delle clausole, riportate in allegato, della Convenzione collettiva nazionale dell'industria dei mobili all'ingrosso conclusa il 16 gennaio 1979, è esteso.

Art. 2

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

² Esso disciplina i contratti di lavoro conclusi fra i titolari di aziende che occupano almeno otto operai, fabbricano grandi e piccoli mobili, tavoli, sedie, 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, eccetto il personale d'ufficio e gli apprendisti con contratto conforme alla legislazione federale sulla formazione professionale, dall'altra.

Art. 3

Le imprese che hanno concesso ai loro dipendenti, dopo il 1^o gennaio 1978, un aumento salariale generale, possono tenerne conto nell'aumento salariale secondo l'articolo 6.3 della convenzione collettiva del lavoro.

Art. 4

Il presente decreto entra in vigore il 28 maggio 1979 e ha effetto fino al 31 dicembre 1980.

19 aprile 1979

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Hürlimann
Il cancelliere della Confederazione, Huber

¹⁾ RS 221.215.311

Convenzione collettiva nazionale dell'industria dei mobili all'ingrosso

Allegato

conclusa il 16 gennaio 1979

tra

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

e

la SEL, Sindacato edilizia e legno,

la Federazione cristiana dei lavoratori edili della Svizzera,

l'Associazione svizzera dei salariati evangelici, dall'altra.

Clausole estese

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^a 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

5.1. a 5.3. . . .

- 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.	

5.6. a 5.8. . . .

Art. 6 Salari

6.1. I lavoratori con più di 18 anni di età hanno diritto al seguente salario orario minimo: Fr.

6.1.1. Operai e operaie qualificati, capaci di lavorare in modo indipendente 11.05

6.1.2. Operai semiqualeficati e operaie che fanno un lavoro equivalente 10.55

6.1.3. Operai ausiliari e operaie che fanno un lavoro equivalente 10.10

6.1.4. Operaie semiqualeficate che fanno un lavoro leggero . . . 9.55

6.1.5. Operaie ausiliarie che fanno un lavoro leggero 9.25

6.1.6. Cucitrici semiqualeficate 9.15

6.1.7. Cucitrici non qualificate 8.85

A lavoro uguale, lavoratrici e lavoratori hanno di principio diritto ad un salario minimo uguale.

6.2. . . .

6.3. . . . Tutti i dipendenti delle categorie salariali da 6.1.1. a 6.1.3. hanno diritto a un aumento individuale dei salari di 55 centesimi all'ora, i dipendenti delle categorie salariali da 6.1.4. a 6.1.7. a un aumento individuale dei salari di 45 centesimi all'ora. Per i lavoratori pagati a salario mensile, l'aumento è di franchi 69.— rispettivamente di franchi 59.—.

6.4. e 6.5. . . .

6.6. Sono reputati operai ed operaie semiqualeficati quelli di 18 anni compiuti che, durante due anni, hanno manovrato una macchina o eseguito, nel mestiere, un lavoro di artigiano.

6.7. . . .

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.

7.2. e 7.3. ...

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^a mensilità

8.1. I lavoratori hanno diritto annualmente a $\frac{2}{3}$ della 13^a mensilità. Resta riservata una eventuale riduzione conformemente all'articolo 4.4.

8.2. ...

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^a 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 corrisondersi ogni 14 giorni, a metà mese oppure mensilmente.

9.2. ...

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; ...

11.2. e 11.3. ...

Art. 12 Salario in caso di malattia

12.1. Per derogare all'obbligo legale di pagamento del salario in caso di malattia (art. 324a CO) il datore di lavoro deve assicurare i suoi lavoratori suscettivi d'essere assicurati per una indennità giorno-

liera 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 lavoro, 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. Si considera così tacitato l'obbligo di pagamento del salario di cui all'articolo 324a CO.
- 12.4. . . .
- 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. 15 Salario in caso di servizio militare

- 15.1. Se il lavoratore presta servizio militare svizzero obbligatorio, 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

- 15.2. Le indennità derivanti dall'ordinamento per perdita di guadagno spettano al datore di lavoro se non superano le aliquote sopraindicate.

- 15.3. ... Il servizio di protezione civile è parificato al servizio militare.
 15.4. Il calcolo della perdita di guadagno avviene sulla base delle ore di lavoro effettivamente perdute e del guadagno normale.

Art. 16 Assenze pagate

- 16.1. 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
 - per l'ispezione militare, almeno 1/2 giornata
 - in caso di trasloco di collaboratori aventi una economia domestica propria e che non hanno disdetto il rapporto di lavoro 1 giorno
 -
- 16.2. A titolo di indennità sarà versato, con la paga corrente, l'intero salario perduto.

Art. 17 Esercizio di una funzione pubblica

- 17.1. Il lavoratore che intende accettare una funzione pubblica che trae seco assenze dal lavoro, dovrà informarne preventivamente il datore di lavoro.
 17.2. ...
 17.3. Le indennità percepite dal lavoratore, eccedenti le spese, saranno computate.

Art. 18 Spese per vitto e alloggio

- 18.1. Per lavoro in trasferta il lavoratore ha diritto alle seguenti indennità forfettarie:
- | | Fr. |
|-------------------------|------|
| colazione | 5.— |
| pranzo | 10.— |
| cena | 10.— |
| pernottamento | 25.— |
| | 50.— |
| totale | 50.— |

- 18.2. Indennità adeguate saranno concordate nel caso in cui il lavoratore debba lavorare in località particolarmente care.
- 18.3. Se il datore di lavoro provvede direttamente al vitto e all'alloggio non insorge nessuna pretesa alle indennità di cui agli articoli 18.1. e 18.2.

Art. 19 Spese di viaggio

- 19.1. . . .
- 19.2. Se il lavoratore utilizza il suo mezzo di trasporto personale per il lavoro fuori sede, egli ha diritto ad una indennità di chilometraggio. Questa ammonta ad almeno 40 centesimi per autovetture, almeno 25 centesimi per motociclette e almeno 15 centesimi per ciclomotori.
- 19.3. 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.
- 19.4. In caso di lavoro prolungato fuori sede, il datore di lavoro deve bonificare al lavoratore ogni secondo fine settimana, il prezzo del biglietto di 2^a classe per l'andata ed il ritorno dal posto di lavoro al domicilio.

Art. 21 Vacanze

- 21.1. I lavoratori hanno diritto a vacanze pagate. Le stesse comportano, per ogni anno di servizio:
- dopo il 1^o anno di servizio . . . 3 settimane = 15 giorni lavorativi
 - dopo il 12^o anno di servizio
oppure dopo il compimento
del 50^o 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^o anno di età 4 settimane = 20 giorni lavorativi

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

Le vacanze aziendali devono essere comunicate al personale entro il 15 dicembre dell'anno precedente.

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

- 21.2. 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.

- 21.3. 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 o infortunio 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 hanno motivo a riduzione delle vacanze. In caso di scioglimento del rapporto di lavoro, l'operaio ha un diritto pro rata a contare dal 1^o luglio.
- 21.4. 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.
- 21.5. ...
- 21.6. I giorni festivi indennizzati conformemente all'articolo 22, che cadono durante le vacanze, non sono considerati come giorni di vacanza.

Art. 22 Giorni festivi infrasettimanali pagati

- 22.1. I lavoratori hanno diritto al pagamento di otto giorni festivi all'anno al massimo, che cadono su un giorno lavorativo.
- 22.2. I giorni festivi pagati devono essere fissati anticipatamente di comune accordo tra datore di lavoro e maestranza.
- 22.3. 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.
- 22.4. 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. 28 Disdetta durante il periodo di prova

- 28.1. Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine del giorno susseguente al giorno di disdetta.
- 28.2. Le prime due settimane dopo l'inizio del lavoro sono considerate come periodo di prova.

Art. 29 Disdetta dopo il periodo di prova

- 29.1. Trascorso il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere detto, nel primo anno di servizio, con un preavviso di 4 settimane, per la fine di una settimana lavorativa.
- 29.2. Nel 2^o e fino al 9^o anno di servizio, la disdetta può essere data con un preavviso di 2 mesi, rispettivamente di 3 mesi a partire dal 10^o anno di servizio, per la fine di un mese.
- 29.3. Il destinatario deve essere in possesso della disdetta prima dell'inizio del periodo di disdetta.

Art. 35 Indennità di partenza

- 35.1. 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 339c del CO, ritenuto che il diritto all'indennità sarà calcolato in base alla tabella allegata.
- 35.2. a 35.4. . . .

Art. 37 Commissione professionale paritetica

- 37.1. . . .
- 37.2. La Commissione professionale paritetica eseguisce controlli sull'osservanza del presente contratto. Qualora constataste che prestazioni contrattuali dovute all'operaio . . . non fossero state versate, dovrà diffidare il datore di lavoro a pagarle o corrisponderle immediatamente con effetto retroattivo. . . .
- 37.3. La Commissione professionale paritetica è autorizzata a sentenziare ammende convenzionali conformemente all'articolo 38 e, se del caso, a riscuoterle per via giudiziaria.
- 37.4. . . .

Art. 38 Multe convenzionali

- 38.1. 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.
- 38.2. La Commissione paritetica professionale dovrà usare le ammende convenzionali per la copertura delle spese d'applicazione del contratto.

Art. 39 Appianamento delle vertenze

Se in un'azienda . . . dovessero sorgere divergenze di opinione circa l'applicazione o l'interpretazione del presente contratto, va seguita, per il loro appianamento, la seguente procedura:

- a. divergenze d'opinione vanno in primo luogo trattate e possibilmente risolte nell'azienda; se esiste una commissione operaia, tra questa e la direzione della ditta;
- b. se la questione non può essere regolata in seno all'azienda stessa o quando la divergenza d'opinione tange questioni che vanno oltre l'ambito della singola azienda, il caso dovrà essere sottoposto alla Commissione professionale paritetica;
- c. . . .

Art. 41 Obbligo della pace

- 41.1. Datori di lavoro e lavoratori hanno l'obbligo di rispettare la pace del lavoro per quanto concerne le condizioni di lavoro regolate nel presente contratto.
- 41.2. Quali perturbazioni della pace del lavoro si intendono le sospensioni collettive di lavoro firmate nominalmente, le serrate, le liste nere, i boicotti e le pressioni analoghe.

**Tabella per il calcolo dell'indennità di liquidazione
secondo l'articolo 35.1. CCL**

		Età																				
		50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
Anni di servizio	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 19 aprile 1979

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1979
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	20
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	22.05.1979
Date	
Data	
Seite	14-24
Page	
Pagina	
Ref. No	10 112 856

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.