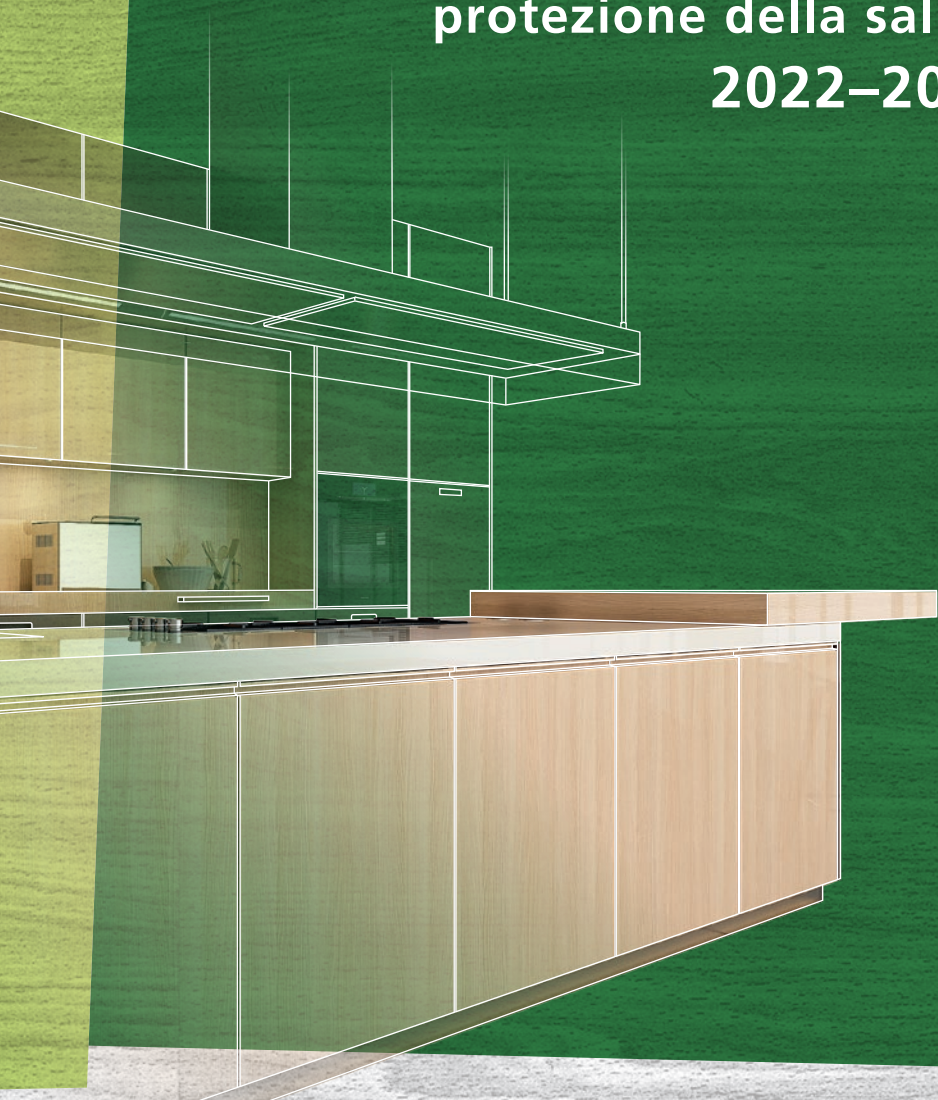


**Mestiere del falegname**  
**Contratto collettivo di lavoro**  
**concernente il perfezionamento**  
**professionale e la**  
**protezione della salute**  
**2022–2025**







# Contratto Collettivo di Lavoro Perfezionamento professionale e protezione della salute 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*.

Per una migliore leggibilità delle denominazioni personali e delle parole personali è stata usata la forma maschile. Questi termini si applicano a tutti i generi.



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

**2022 – 2025**

## **Indice**

### **I. CAMPO DI APPLICAZIONE**

Art. 1: Territorio

Art. 2: Aziende

Art. 3: Persone

### **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: Programma di sicurezza «SIKO 2000»

Art. 7: Obblighi del datore di lavoro

Art. 8: Obblighi del lavoratore

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

### **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 2022 – 2025

## I. RAGGIO DI APPLICAZIONE

### Art. 1: Territorio

<sup>1</sup> Il presente Contratto collettivo di lavoro (CCL) è valido per i Cantoni di Zurigo, Berna (escluso il circondario amministrativo del Giura bernese), Lucerna, Uri, Svitto, Obvaldo, Nidvaldo, Glarona, Zugo, Soletta, Basilea-Campagna, Sciaffusa, Appenzello esterno, Appenzello interno, San Gallo, Grigioni, Argovia, Turgovia e Ticino.

<sup>2</sup> Il CCL è valido anche nelle regioni che hanno accordi aggiuntivi.

### Art. 2: Aziende

<sup>1</sup> Le disposizioni contrattuali dichiarati di obbligatorietà generale valgono per tutte le aziende (datori di lavoro), per i reparti aziendali e per i gruppi di montaggio che eseguono, montano o riparano prodotti di falegnameria o prodotti di rami professionali affini.

<sup>2</sup> Si considerano aziende di falegnameria o aziende che eseguono lavori 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, le falegnamerie dell'antiquariato.

<sup>3</sup> Sono inoltre sottoposte al Contratto collettivo di lavoro tutte le aziende affiliate all'Associazione padronale contraente. In casi motivati, la CPC può deliberare eccezioni a questo principio fondamentale.

<sup>4</sup> Con riguardo alla necessaria unità aziendale, il CCL è valido per tutte le aziende previste ai sensi del capoverso 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 della falegnameria.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera ma al di fuori del campo di applicazione territoriale definito nel capoverso 1 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**

<sup>1</sup> Le disposizioni del presente Contratto collettivo di lavoro dichiarate di obbligatorietà generale sono valide per tutti 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, i collaboratori specializzati pianificazione, gli addetti al calcolo, i pianificatori CAD e i tecnici falegnami.

<sup>2</sup> Non sono assoggettati al CCL:

- a) i maestri falegnami diplomati, se hanno funzioni direttive, i direttori d'azienda, i maestri d'officina e i tecnici falegnami e capi progettisti (definizione ai sensi dell'Appendice IV del CCL per il mestiere del falegname), nonché altri collaboratori e collaboratrici che in base alla loro posizione e responsabilità nell'azienda dispongono di ampi poteri decisionali nella gestione aziendale o possono influenzare in modo determinante le decisioni.
- b) i collaboratori che lavorano nell'ambito dell'installazione, manutenzione e riparazione dei sistemi informatici interni e della relativa infrastruttura (tecnici di sistema, specialisti informatici e di rete, PC-Supporter, ecc.),
- c) il personale commerciale e di vendita;
- d) le persone in formazione, 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)

<sup>1</sup> 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.



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

### III. SICUREZZA SUL LAVORO E PROTEZIONE DELLA SALUTE

#### **Art. 5: Sicurezza sul lavoro e protezione della salute**

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> 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.
- <sup>4</sup> 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»**

- <sup>1</sup> 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).
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> 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**

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> Ogni impresa assoggettata a questo contratto collettivo di lavoro deve disporre di un responsabile della sicurezza adeguatamente formato.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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»**

<sup>1</sup> Gli «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.

<sup>2</sup> 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)

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

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

<sup>5</sup> La CPC tiene la contabilità sull'utilizzo dei contributi.

## **Art. 11: Ammontare dei contributi**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 ai costi di esecuzione per il seguente CCL:	B) Se anche il CCL del settore Falegnameria è dichiarato di obbligatorietà generale, il contributo per entrambi i CCL ammonta complessivamente a:
a Contributo di base	<b>Fr. 240.– all'anno</b>	<b>Fr. 240.– all'anno</b>
b Contributo variabile	<b>Fr. 5.– al mese e per collaboratore</b>	<b>Fr. 10.– al mese e per collaboratore</b>

2. Per il lavoratore:

	A) Contributo ai costi di esecuzione per il presente CCL:	B) Se anche il CCL del settore Falegnameria è dichiarato di obbligatorietà generale, il contributo per entrambi i CCL ammonta complessivamente a:
Per lavoratori qualificati, collaboratori specializzati pianificazione, quadri medi, falegnami CFP, semiqualeficato con perfezionamento, montatori specializzati e montatori	<b>Fr. 14.– al mese</b>	<b>Fr. 24.– al mese</b>
Per montatori ausiliari e lavoratori ausiliari	<b>Fr. 9.– al mese</b>	<b>Fr. 19.– al mese</b>

<sup>3</sup> 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)

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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)

<sup>1</sup> Sia la Commissione professionale paritetica centrale che quelle regionali possono infliggere a datori di lavoro e a lavoratori che violano gli obblighi previsti dal CCL una multa convenzionale che dovrà essere versata entro un mese dalla notifica della decisione.

<sup>2</sup> La multa convenzionale deve essere in primo luogo determinata in modo tale da scoraggiare i datori di lavoro e i lavoratori colpevoli da future violazioni del Contratto collettivo di lavoro. La pena convenzionale può essere comminata fino a un ammontare di Fr. 150'000.-.

<sup>3</sup> Ai fini della determinazione dell'ammontare della pena convenzionale vengono considerati (cumulativamente) i seguenti criteri:

1. in caso di violazione delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro in materia di prestazioni di carattere non monetario, in particolare la gravità della violazione;
2. il numero di violazioni delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro compiute e la loro gravità;
3. la recidiva riguardo alla violazione delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro;
4. le dimensioni dell'azienda;
5. il fatto che i datori di lavoro o i lavoratori colpevoli e messi in mora abbiano già, in parte o interamente, adempiuto i propri obblighi o meno;
6. l'eventuale autodenuncia;
7. la disponibilità a collaborare e la partecipazione delle aziende colpevoli.

<sup>4</sup> 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 sino a Fr. 4'000.-. 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.

<sup>5</sup> A colui che non conserva i documenti aziendali per 5 anni, sarà inflitta una pena convenzionale di fino a Fr. 20'000.-.

<sup>6</sup> 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 di fino a Fr. 20'000.-.

<sup>7</sup> In casi meno gravi la CPC e la CPR possono anche rinunciare ad un'ammenda convenzionale e ammonire il colpevole.



- <sup>8</sup> Se da un controllo risulta che un datore di lavoro o un lavoratore ha violato gli obblighi previsti dal CCL, sia la CPC che CPR possono addebitare ai diretti interessati insieme alla multa convenzionale anche i costi di controllo certificati (per le spese della persona incaricata, nonché della CPC e CPR).
- <sup>9</sup> La CPC e la CPR possono addebitare ai datori di lavoro e/o ai lavoratori che violano le disposizioni contrattuali i costi di procedura.
- <sup>10</sup> Le multe convenzionali sono da utilizzare per l'esecuzione del Contratto collettivo di lavoro, eventuali eccedenze, dopo che è decorso il termine della dichiarazione di obbligatorietà generale, sono da impiegare per il perfezionamento professionale e per scopi sociali.
- <sup>11</sup> 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)

- <sup>1</sup> Esiste sotto forma di associazione una Commissione professionale paritetica centrale.
- <sup>2</sup> Le sezioni delle associazioni stipulanti il presente contratto collettivo sono tenute a costituire delle Commissioni professionali paritetiche.
- Sono costituite delle Commissioni professionali paritetiche regionali.
- <sup>3</sup> 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
- <sup>4</sup> 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) Inflazione 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.

<sup>5</sup> 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**

<sup>1</sup> Questo contratto collettivo di lavoro entra in vigore il 1° gennaio 2022 e vale fino al 31 dicembre 2025.

<sup>2</sup> Ciascuna associazione contraente può disdire il presente contratto con effetto per tutte le associazioni. Se il contratto non viene disdetto per iscritto tre mesi prima della scadenza, si intende rinnovato per un ulteriore anno.

## 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**  
Oberwiesenstrasse 2, 8304 Wallisellen

Zurigo, 22 novembre 2021

T. Iten

M. Fellner

**UNIA Unia – il Sindacato**  
Strassburgstrasse 11, 8004 Zurigo

Zurigo, 22 novembre 2021

V. Alleva

B. Campanello

G. Reo

**SYNA Sindacato SYNA**  
Römerstrasse 7, 4600 Olten

Zurigo, 22 novembre 2021

A. Kerst

J. Tscherrig

# Indice analitico

Riferimenti usati nell'indice analitico:

- Le cifre rinviano all'articolo del CCL concernente il perfezionamento professionale e la protezione della salute
- A sta per appendice

Apprendisti/tirocinanti	3.2.d	Entrata in vigore, durata del contratto	15
Azienda in cui si presta servizio	2.5		
Azienda interinale	2.5	Fondo di perfezionamento professionale	10.1.b
Aziende interinali	2.5	Fondo per la protezione della salute	10.1.c
		Funzione direttiva	3.2.a
CAMPO DI APPLICAZIONE			
– azienda in cui si presta servizio	2.5	Gruppi di montaggio	2
– aziendale	2		
– aziende interinali	2.5	Legge sui lavoratori distaccati (LDist)	2.6
– personale	3		
– territoriale	1		
Capo progettista	3.2.a, A I	Obblighi del datore di lavoro	7
CFCSL	6	Obblighi del lavoratore	8
CO (Codice delle obbligazioni)		Penale convenzionale	13
Commissione per la sicurezza SIKO-S	5.3, 5.4	Perfezionamento professionale	4
Commissione professionale paritetica	14	Personale commerciale e di vendita	3.2.c
Commissione professionale paritetica (CPC)	14.3	Personale di vendita	3.2.c
Commissione professionale paritetica regionale (CPR)	14.4	Programma di sicurezza «SIKO 2000»	6
		Protezione della salute	5–9
Contributi	10–12	Reparto aziendale	2
– ammontare	11	RESI (responsabili della sicurezza)	8, 9
– riscossione	12		
– scopo	10	SIKO 2000	6
Costi dei controlli	13.8	SIKO-S	5.3, 5.4
		Sicurezza sul lavoro	5–9
Durata del contratto, entrata in vigore	15		



Disegno: Neidhart Grafik, Bern/Basel  
[www.neidhart-grafik.ch](http://www.neidhart-grafik.ch)

Impressione: Glauser Druck AG, Fraubrunnen



## **Commissione professionale paritetica centrale Mestiere del falegname**

Agenzia:  
Ackersteinstrasse 119  
8049 Zürich

044 244 10 90

[info@zpk-schreinergerbe.ch](mailto:info@zpk-schreinergerbe.ch)  
[www.zpk-schreinergerbe.ch](http://www.zpk-schreinergerbe.ch)

### **Kommentar zum GAV:**

[www.zpk-schreinergerbe.ch/kommentar](http://www.zpk-schreinergerbe.ch/kommentar)

## **Le parti contraenti del presente Contratto collettivo di lavoro:**

**ASFMS**

Associazione svizzera  
fabbricanti mobili  
e serramenti

**UNIA**

Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.

**syna**  
Il sindacato

### **Associazione svizzera fabbricanti mobili e serramenti**

Oberwiesenstrasse 2  
8304 Wallisellen  
044 267 81 00

### **Unia – il Sindacato**

Weltpoststrasse 20  
3015 Bern  
031 350 21 11

### **Sindacato SYNA**

Römerstrasse 7  
4600 Olten  
044 279 71 71

