

Contratto collettivo di lavoro per le falegnamerie e le fabbriche di mobili e serramenti del Cantone Ticino

stipulato dalle seguenti parti contraenti

Associazione svizzera fabbricanti mobili e serramenti sezione Ticino (ASFMS)
Stradón 35
6558 Lostallo

Organizzazione cristiano sociale ticinese (OCST)
Via Serafino Balestra 19
6901 Lugano

Sindacato Unia regione Ticino e Moesa (Unia)
Via Luigi Canonica 3
6901 Lugano

valevole dal 1° maggio 2022

Preambolo

Il Contratto collettivo di lavoro per le falegnamerie e le fabbriche di mobili e serramenti del Cantone Ticino (CCL TI) è una convezione addizionale che completa le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro per il mestiere del falegname (CCL CH) ai sensi dell'articolo 54 CCL CH.

I. Campo di applicazione

Campo di applicazione geografico **Art. 1**

Il Contratto collettivo di lavoro per le falegnamerie e le fabbriche di mobili e serramenti del Cantone Ticino si applica su tutto il territorio del Cantone Ticino e del Moesano.

II. Disposizioni normative

A. Durata del lavoro **Art. 2**

¹ La durata media settimanale del lavoro è fissata a 41½ ore da ripartire dal lunedì al venerdì.

² La Commissione paritetica elabora ogni anno una tabella delle ore mensili possibili, riservata la facoltà ad ogni singola azienda di introdurre un orario aziendale flessibile conformemente agli art. 8 segg. CCL CH.

B. Salari **Art. 3** 1. In generale

¹ A complemento di quanto sancito agli art. 17 segg. CCL CH, i salari minimi contrattuali sono riportati nell'appendice 2, parte integrante del presente contratto collettivo di lavoro.

² Eventuali aumenti salariali saranno definiti al momento opportuno dalle parti contraenti del CCL TI e successivamente comunicati alle aziende dalla Commissione paritetica.

2. Salari mensili **Art. 4**

¹ Il sistema del salario mensile è mantenuto in forma obbligatoria.

² Il salario mensile netto deve essere corrisposto per i dodici mesi dell'anno, ritenuto che un eventuale conguaglio deve essere effettuato solo a fine dicembre.

³ Il coefficiente di tramutazione del salario orario in annuale è di 2320 (per tutta la durata contrattuale).

⁴ Per ottenere il salario mensile va innanzitutto calcolato il salario annuale, che va poi diviso per 13 mensilità.

⁵ Per ottenere il salario annuale si moltiplica il salario orario per il coefficiente, da inizio 2022, pari a 2320.

⁶ Per i lavoratori con attività irregolare e/o di durata inferiore a tre mesi è possibile versare un salario orario rivalutato con la percentuale per i giorni festivi (3.58%), vacanze (9.7% rispettivamente 12.07%) e tredicesima mensilità (8.33%).

C. Salario in caso di impedimento al lavoro

1. Salario in caso di malattia

Art. 5

¹ In deroga all'obbligo di pagamento del salario in caso di malattia di cui all'art. 24 CCL CH, il datore di lavoro deve assicurare i suoi lavoratori per un'indennità giornaliera di malattia ai sensi dei successivi capoversi del presente articolo.

² Le condizioni d'assicurazione dovranno rispettare le disposizioni della legge federale sull'assicurazione malattie (LAMal; RS 832.10) e prevedere in ogni caso la possibilità di passaggio all'assicurazione individuale quando cessa il rapporto di lavoro.

³ La compagnia d'assicurazione verrà scelta, di comune accordo, dal datore di lavoro e dal lavoratore. Il datore di lavoro informa ogni anno i lavoratori assicurati sull'andamento dell'assicurazione per l'indennità giornaliera in caso di malattia. Il contratto collettivo di assicurazione deve essere stipulato con una cassa malati riconosciuta.

⁴ Il datore di lavoro deve garantire al lavoratore inabile causa malattia un salario mensile netto pari a quello che il lavoratore avrebbe percepito lavorando normalmente. Non sono ammessi giorni di carenza, fatta eccezione il primo giorno di malattia se il lavoratore è occupato da meno di quattro anni nella medesima azienda.

⁵ Per garantire il salario mensile netto in caso di malattia, il datore di lavoro deve stipulare:

- a. un'assicurazione malattia che garantisca un'indennità giornaliera dell'80% del salario lordo a partire dal secondo giorno di inabilità al lavoro;
- b. un'assicurazione complementare che garantisca
 - i. un'indennità giornaliera del 10% del salario lordo a partire dal secondo giorno d'inabilità al lavoro,
 - ii. un'indennità giornaliera del 90% del salario lordo per il giorno di carenza.

⁶ Il premio per l'assicurazione malattia e quella complementare è ripartito tra datore di lavoro e lavoratore nella misura del 50%.

⁷ In deroga a quanto previsto al capoverso 5 dell'art. 24 CCL CH è data la facoltà al datore di lavoro di differire l'inizio delle prestazioni di 30 giorni al massimo per ogni caso di malattia. In casi eccezionali, la Commissione paritetica può concedere delle deroghe.

⁸ Se vi è un differimento delle prestazioni la perdita di guadagno è a carico del datore di lavoro.

⁹ Se l'assicurazione collettiva prevede prestazioni differite dell'indennità giornaliera, le condizioni di assicurazione devono essere tali da non mettere il lavoratore uscito dall'assicurazione collettiva in una situazione peggiore di quella di un'assicurazione malattia senza premi differiti; in altre parole il termine di attesa è di un giorno al massimo.

¹⁰ La durata del diritto al percepimento dell'indennità deve essere di 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi; nel caso di tubercolosi, l'indennità deve essere concessa per 1800 giorni nell'arco di 7 anni consecutivi.

¹¹ Se a causa di malattia l'incapacità lavorativa dura più di tre giorni, il lavoratore deve presentare, senza essere sollecitato, un certificato medico.

2. Salario in caso d'infortunio

Art. 6

¹ Anche in caso d'infortunio il datore di lavoro deve garantire al lavoratore inabile il salario mensile netto pari a quello che egli avrebbe percepito lavorando normalmente.

² Poiché la SUVA riconosce l'80% del salario lordo, il datore di lavoro deve stipulare un'assicurazione complementare che garantisca:

- a. un'indennità giornaliera dell'80% del salario lordo dei giorni di carenza SUVA;
- b. un'indennità giornaliera del 10% del salario lordo a partire dal primo giorno di inabilità al lavoro per infortunio.

³ Il premio per la copertura di cui alle surriferite lettere *a* e *b* è ripartito tra datore di lavoro e lavoratore nella misura del 50%.

⁴ Se la SUVA riduce o rifiuta di concedere le prestazioni a causa di colpe nell'avvenimento infortunistico o a causa di pericoli eccezionali o di atti temerari, l'obbligo di prestazioni finanziarie da parte del datore di lavoro viene ridotto della stessa entità.

⁵ Se a causa d'infortunio l'incapacità lavorativa dura più di tre giorni il lavoratore deve presentare, senza essere sollecitato, un certificato medico.

C. Vacanze
1. Vacanze collettive

Art. 7

¹ A complemento di quanto sancito dagli art. 32 segg. CCL CH, la Commissione paritetica può stabilire uno o più periodi di vacanze obbligatori fino a un massimo di due settimane, ritenuto che un periodo di vacanza è fissato nella prima metà di agosto.

² La decisione relativa al periodo delle vacanze collettive dovrà essere comunicata alle imprese entro la fine di marzo di ogni anno.

³ In deroga alle vacanze collettive, il datore di lavoro e i lavoratori possono concordare un periodo di vacanza di una durata minima di 15 giorni che dovrà cadere nel periodo 1° giugno – 30 settembre. La notifica dovrà pervenire alla Commissione paritetica almeno un mese prima dell'inizio delle vacanze.

E. Disposizioni particolari
1. Lavoro su chiamata e a tempo parziale

Art. 8

¹ Il lavoro su chiamata è proibito.

² I contratti di lavoro a tempo parziale saranno ritenuti validi unicamente se prevedranno preliminarmente nell'ordine: il grado d'occupazione, i giorni della settimana d'impiego e la fascia oraria d'impiego prevista.

³ Il datore di lavoro è responsabile della registrazione delle ore di lavoro svolte. Tale registrazione deve essere firmata dal collaboratore almeno una volta al mese.

⁴ Il datore di lavoro dovrà produrre trimestralmente alla Commissione paritetica copie delle buste paga e dei relativi bonifici bancari. Andranno inoltre rispettate le condizioni relative al pagamento del salario.

⁵ I contratti di lavoro a tempo parziale dovranno essere autorizzati dalla Commissione paritetica.

2. Personale interinale e assunzioni d'impiego

Art. 9

¹ La messa a disposizione della manodopera da parte di agenzie di collocamento, come pure l'assunzione di lavoratori attraverso le assunzioni d'impiego, è disciplinata in funzione del numero del personale presente sul cantiere o in fabbrica secondo i seguenti parametri:

- a. da 1 a 5 lavoratori, è ammesso il prestito o l'assunzione d'impiego di 1 lavoratore;
- b. tra 6 e 10 lavoratori, è ammesso il prestito o l'assunzione d'impiego di 2 lavoratori;
- c. oltre i 10 lavoratori, è ammesso il prestito massimo del 20%.

² Queste condizioni non si applicano in caso di lavori che sottostanno alla legge sulle commesse pubbliche (LCPubb; RL 730.100).

III. Disposizioni semi normative

A. Contributi paritetici 1. Scopo dei contributi

Art. 10

¹ Al fine di realizzare gli obiettivi prefissati dal presente CCL e di finanziare i compiti della Commissione paritetica, le parti contraenti costituiscono un Fondo paritetico oppure gli mettono a disposizione i mezzi necessari.

² L'utilizzo di questi mezzi finanziari è destinato:

- a. a coprire le spese di applicazione e controllo del CCL (costi per il funzionamento della Commissione paritetica come pure delle organizzazioni esterne, spese sostenute dalle associazioni delle parti contraenti come pure spese di esecuzione generali);
- b. alle misure nell'ambito della sicurezza del lavoro e della protezione della salute;
- c. a promuovere la formazione professionale (spese dei corsi frequentati, perdita di salario a seguito della partecipazione a corsi);
- d. a mantenere e approfondire la collaborazione tra le parti contraenti;
- e. a sopperire agli oneri finanziari amministrativi derivanti dall'istituzione del Collegio arbitrale e dell'Arbitro unico.

³ Sull'utilizzo del contributo ai costi di esecuzione e di perfezionamento professionale la Commissione paritetica può emanare dei regolamenti.

⁴ Un'eventuale eccedenza derivante dal contributo ai costi di esecuzione può essere utilizzata solo come riserva per scopi sociali e generali della categoria dei lavoratori del settore della falegnameria.

2. Ammontare dei contributi

Art. 11

¹ Il contributo ai costi d'esecuzione e del perfezionamento professionale ammonta

- a. a carico del datore di lavoro un contributo di base forfettario di CHF 240.00 all'anno e di CHF 10.00 al mese per ogni lavoratore;
- b. a carico dei lavoratori CHF 24.00 al mese.

² Per aziende che non operano in continuazione all'interno dell'ambito di validità territoriale il contributo di base è di Fr. 20.00 al mese.

³ Per i membri delle federazioni contraenti, il contributo ai costi di esecuzione è compreso nella quota associativa.

3. Riscossione dei contributi Art. 12

¹ Tutti i datori di lavoro e i lavoratori assoggettati al CCL sono tenuti a versare alla Commissione paritetica i contributi paritetici. Ai fini del calcolo dei contributi personali ai sensi dell'articolo precedente è determinante la durata del rapporto di lavoro nel corso dell'anno civile. Il contributo ai costi d'esecuzione è dovuto per ogni singolo mese di assunzione.

² I contributi dovuti devono essere versati dal datore di lavoro alla Commissione paritetica entro trenta giorni dalla fatturazione.

³ La Commissione paritetica fattura al datore di lavoro i contributi dovuti dai lavoratori. Il datore di lavoro detrae dal salario del lavoratore l'importo del contributo dovuto da quest'ultimo e lo versa alla Commissione paritetica.

⁴ Ogni azienda assoggettata al CCL deve trasmettere alla Commissione paritetica un elenco con i nominativi dei lavoratori occupati e assoggettati al CCL, indicando segnatamente numero AVS, funzione, stipendio e indirizzo di ogni lavoratore. L'elenco dei lavoratori deve essere trasmesso, completo della relativa comunicazione, anche qualora i lavoratori siano occupati solo temporaneamente.

⁵ Se il datore di lavoro, malgrado due solleciti, trasmette la comunicazione prevista dalla presente disposizione o se non inserisce nell'elenco dei lavoratori un lavoratore assoggettato al CCL, egli è responsabile nei confronti della Commissione paritetica di tutti i contributi persi, retroattivamente per 5 anni. Inoltre, la Commissione paritetica può infliggergli una pena convenzionale.

⁶ Riguardo ai contributi versati, non sussiste un diritto di rimborso nei confronti del datore di lavoro. I lavoratori che ritengono di non dover versare il contributo, devono indirizzare le loro richieste di rimborso, motivate per iscritto, alla Commissione paritetica.

⁷ L'incasso dei contributi può essere stabilito in un particolare regolamento emanato dalla Commissione paritetica.

4. Attestazioni relative al rispetto del CCL**Art. 13**

Alle imprese che ne faranno richiesta sarà notificata un'attestazione che certifichi il regolare pagamento dei contributi paritetici, come pure il rispetto dei disposti del contratto collettivo di lavoro.

B. Pene convenzionali**Art. 14**

¹ Ricontrata la violazione di disposizioni del CCL, la Commissione paritetica invita la parte inadempiente ad assolvere immediatamente i propri impegni contrattuali.

² In caso di gravi e manifeste inadempienze la Commissione paritetica, se del caso attraverso l'Ufficio presidenziale, può ordinare la sospensione dei lavori sui cantieri quale misura provvisoria.

³ La Commissione paritetica è autorizzata a decretare le seguenti sanzioni:

- a. ammonimento scritto;
- b. pena convenzionale:
 - i. in casi di mancata concessione di prestazioni pecuniarie fino ad un massimo pari all'importo della prestazione dovuta;
 - ii. in caso di inosservanza del divieto relativo al lavoro abusivo fino ad un massimo di CHF 3'000.00;
 - iii. in tutti gli altri casi fino ad un massimo di CHF 50'000.00; se la pretesa è di ordine finanziario la multa può ammon-tare fino al valore della pretesa dovuta.

⁴ La multa convenzionale dev'essere versata alla Commissione paritetica entro trenta giorni e il provento sarà utilizzato a copertura dei costi di esecuzione.

⁵ La parte inadempiente deve, di regola, assumersi le spese procedurali.

⁶ La decisione della Commissione paritetica dovrà indicare i rimedi giuridici.

⁷ Rimane riservato quanto previsto dall'art. 46 CCL CH.

IV. Disposizioni inerenti ai diritti e doveri tra le parti contraenti

A. Disposizioni particolari 1. Lavoro in subappalto e re-sponsabilità solidale

Art. 15

¹ Se un imprenditore e/o promotore appaltatore affida l'esecuzione di parte dei lavori o di tutti i lavori di un'opera che rientrano nel campo di applicazione del CCL TI a uno o più subappaltatori, è tenuto a stipulare con ognuno di essi un contratto scritto di subappalto debitamente sottoscritto dal subappaltatore.

² In mancanza di un contratto di subappalto sottoscritto fra le parti e conforme a quanto summenzionato, l'appaltatore può essere ritenuto solidalmente responsabile con il subappaltatore per il mancato rispetto del presente CCL nel subappalto in questione e, oltre ad essere sanzionato per la violazione presente articolo, venir condannato al pagamento delle pene convenzionali che sono state inflitte o avrebbero dovuto essere inflitte al subappaltatore. In tal caso l'appaltatore deve essere coinvolto nelle procedure previste dal CCL TI a carico del subappaltatore con i medesimi diritti di quest'ultimo.

³ La Commissione paritetica può in ogni momento chiedere all'appaltatore o al subappaltatore di produrre una copia del contratto di

subappalto per verificarne l'esistenza e la conformità con la presente disposizione.

⁴ Rimane riservato quanto sancito dall' art. 5 della legge sui lavoratori distaccati (LDist; RS 823.20).

B. Esecuzione in comune

Art. 16

¹ Le parti contraenti del CCL convengono, ai sensi dell'articolo 357b CO, che è un loro comune diritto far rispettare il CCL da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati. A tal fine si provvederà all'insediamento di un'associazione, con sede a Bellinzona, denominata "Commissione paritetica cantonale delle falegnamerie".

² La Commissione paritetica cantonale delle falegnamerie ha l'incarico e il diritto di eseguire controlli nelle singole aziende per accertare se viene rispettato il CCL e di addebitare i costi di controllo a quelle aziende che, in base ai controlli effettuati, risultano aver violato le disposizioni del contratto collettivo di lavoro.

³ La Commissione paritetica cantonale delle falegnamerie applicherà le direttive e i regolamenti emanati da essa come pure dalla Commissione professionale paritetica centrale per il mestiere del falegname di Zurigo.

C. Commissione paritetica cantonale delle falegnamerie

Art. 17

¹ Per l'interpretazione e l'applicazione del CCL è insediata una "Commissione paritetica cantonale delle falegnamerie".

² Essa sarà costituita nella forma di un'associazione ai sensi degli art. 60 segg. CC e sarà composta da quattro membri e due supplenti rappresentanti dell'ASFMS sezione Ticino e da quattro membri e due supplenti rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL. Il funzionamento potrà essere stabilito da apposito regolamento.

³ La Commissione paritetica svolge i seguenti compiti:

- a. applica le direttive e i regolamenti emanati dalla Commissione professionale paritetica centrale per il mestiere del falegname;
- b. adottare gli opportuni provvedimenti per l'applicazione del CCL e per la soluzione dei problemi relativi alla professione;
- c. assolvere quei compiti particolari assegnatili di volta in volta dai contraenti;
- d. vigilare sull'interpretazione e sull'applicazione del CCL;
- e. eseguire controlli salariali e inchieste sulle condizioni di lavoro nelle aziende. Ai rappresentanti della Commissione paritetica dovrà essere garantito l'accesso ai cantieri e agli uffici e dovrà essere consegnata tutta la documentazione

richiesta atto alla verifica del rispetto dei disposti contrattuali;

- f. notificare alle organizzazioni firmatarie e alle Autorità competenti i casi di violazione del CCL;
- g. amministrare i proventi del contributo paritetico;
- h. pronunciarsi per quanto concerne le contestazioni in merito alla capacità professionale dei lavoratori;
- i. promuovere corsi di perfezionamento professionale e corsi d'istruzione per la preparazione agli esami professionali di maestria;
- j. stabilire se e in quale misura debbano essere erogati sussidi a corsi di perfezionamento professionale organizzati da enti vincolati al presente CCL;
- k. verificare il rispetto dell'art. 15 relativo al lavoro in subappalto.

³ Le decisioni in seno alla Commissione paritetica sono adottate a maggioranza. In caso di mancato accordo, oppure quando le decisioni non possono essere prese nella forma prevista, le vertenze saranno sottoposte al Collegio arbitrale.

⁴ La Commissione paritetica può costituire delle Sottocommissioni regionali, incaricate di svolgere attività di sorveglianza su suo mandato.

⁵ I membri ed i supplenti della Commissione paritetica o delle Sottocommissioni regionali sono tenuti a mantenere il segreto su quanto vengono a conoscenza durante lo svolgimento dei loro compiti.

⁶ Contro le decisioni emanate dalla Commissione paritetica è data possibilità di ricorso entro trenta giorni dalla comunicazione, al Collegio arbitrale o all'Arbitro unico.

⁷ Contro le decisioni emanate in applicazione della legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC; RS 823.11) e della legge sui lavoratori distaccati, (LDist; RS 823.20) si applica quanto disposto dall'art. 57 cpv. 3 lett. j CCL CH.

D. Tribunale arbitrale
1. Collegio arbitrale
a. Costituzione

Art. 18

¹ È costituito un Collegio arbitrale quale istanza di ricorso nelle controversie riguardanti imprenditori o lavoratori affiliati ad una delle parti firmatarie del CCL.

² Esso è composto da 3 membri e cioè di:

- a. un presidente designato dal Presidente del Tribunale d'appello del Cantone Ticino;
- b. un membro designato dall'Associazione svizzera fabbricanti mobili e serramenti sezione Ticino;

- c. un membro designato dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL.

³ Il Presidente del Tribunale d'appello designa un supplente del presidente, l'Associazione svizzera fabbricanti mobili e serramenti sezione Ticino e le organizzazioni sindacali designano ognuno un supplente; i supplenti sostituiscono i membri impediti, assenti o recusati.

⁴ I membri del Collegio arbitrale e i loro supplenti rimangono in carica fino a nuovo avviso.

⁵ Il Collegio arbitrale può addossare alla parte soccombente in tutto o in parte le spese della procedura. Il giudizio è pronunciato a maggioranza.

⁶ Un regolamento speciale, parte integrante del presente CCL, stabilisce il funzionamento del Collegio arbitrale e la procedura da seguire nell'istruzione e nelle decisioni delle vertenze.

b. Competenze e procedura Art. 19

¹ Su riserva di quanto regolamentato dall'appendice 1 del CCL, il Collegio arbitrale:

- a. decide i ricorsi presentati contro le decisioni della Commissione paritetica e si pronuncia sulle multe di detta Commissione;
- b. decide sulle divergenze di opinione e le vertenze tra le parti contraenti nei casi in cui la Commissione paritetica non avesse potuto raggiungere un accordo.

² Il giudizio è inappellabile ed è pronunciato secondo diritto. La procedura è stabilita da apposito regolamento. Il Collegio arbitrale regola liberamente la procedura ove il regolamento sia silente.

³ Le parti devono essere sentite oralmente o per iscritto; nel caso di mancata comparsa o di decorrenza infruttuosa del termine per la presentazione delle osservazioni scritte, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte o in base agli atti.

⁴ Il Collegio arbitrale apprezza liberamente i fatti, può assumere d'ufficio tutte le prove che ritenesse utili per il suo convincimento e decide liberamente sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

⁵ Tutti coloro che sono vincolati dal presente CCL sono tenuti a mettere a disposizione del Collegio arbitrale i libri contabili ed ogni ulteriore documentazione necessaria.

⁶ I membri del Collegio arbitrale sono tenuti a mantenere il segreto su tutto ciò di cui vengono a conoscenza durante l'istruzione delle vertenze.

2. Arbitro unico**Art. 20**

¹ Nelle vertenze riguardanti un imprenditore non affiliato all'Associazione svizzera fabbricanti mobili e serramenti sezione Ticino o un lavoratore non affiliato ad un'organizzazione sindacale firmataria del CCL, il giudizio è pronunciato da un Arbitro unico, designato dal Presidente del Tribunale d'appello.

² Per le competenze, la procedura e le spese è applicabile, per analogia l'articolo precedente.

V. Disposizioni finali**Durata del contratto collettivo di lavoro****Art. 21**

Il presente contratto collettivo di lavoro entra in vigore il 1° maggio 2022 e scadrà il 31 dicembre 2025.

VI. Appendici**Appendice 1**

Procedura dinanzi al Tribunale arbitrale.

Appendice 2

Salari orari minimi in vigore dal 1° maggio 2022.

Appendice 3

Tabella di trasformazione del salario orario mensile e annuale.

Appendice 4

Procedure di calcolo dei salari.

Appendice 1

Procedura dinanzi al Tribunale arbitrale

A. Registrazione atti

Art. 1

I ricorsi e le proposte di multa sono registrati e numerati in ordine cronologico; nel registro sono indicate le date della presentazione e della decisione.

B. Sede e procedura 1. In generale

Art. 2

¹ La sede del Tribunale arbitrale è presso il domicilio professionale dell'Arbitro unico nonché Presidente del Collegio arbitrale.

² È facoltà del Tribunale arbitrale prevedere che le udienze si tengano in altri luoghi.

³ La procedura è scritta o orale.

⁴ È facoltà del Tribunale arbitrale di chiedere osservazioni scritte oppure di convocare le parti a una discussione orale.

⁵ Il Tribunale arbitrale può convocare le parti a una discussione orale dopo la presentazione delle osservazioni scritte.

2. Procedura orale

Art. 3

¹ La citazione è spedita almeno sette giorni prima della discussione ed è firmata dal presidente. Essa indica la conseguenza della mancata comparsa.

² Le parti possono comparire personalmente o farsi rappresentare da un procuratore.

³ La discussione è diretta dal presidente; espongono le loro ragioni prima il ricorrente e poi il rappresentante della Commissione paritetica. Sono ammesse la replica e la duplica.

⁴ Se una parte non compare, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte.

⁵ Il verbale della discussione contiene:

- a. il nome, il cognome e domicilio degli arbitri;
- b. il nome, il cognome e domicilio del ricorrente e del rappresentante della Commissione paritetica;
- c. le date del ricorso e della decisione impugnata;
- d. i punti di questione che devono essere giudicati;

- e. il termine entro il quale il giudizio deve essere pronunciato;
- f. le prove chieste dalle parti;
- g. le ragioni delle parti, succintamente indicate.

⁶ Il verbale è firmato dai componenti e dai membri del Tribunale arbitrale.

3. Procedura scritta

Art. 4

¹ Ricevuto il ricorso, lo stesso viene intimato alle parti, assegnando un termine di 15 giorni alla Commissione paritetica per trasmettere l'intero incarto; quest'ultimo viene trasmesso al ricorrente, al quale viene poi assegnato un termine di 30 giorni per la presentazione di osservazioni scritte. Sono ammesse la replica e la duplica.

² Terminato lo scambio di allegati, le parti sono convocate per una discussione, con facoltà di notificare eventuali prove ulteriori.

³ Assunzione di prove. In caso di assunzione di prove, è facoltà del Tribunale arbitrale e delle parti chiedere un'udienza finale o la presentazione di conclusioni scritte.

⁴ Se il termine assegnato decorre infruttuosamente, il Tribunale arbitrale pronuncia il suo giudizio sulla base della documentazione in atti, decretando la tardività dell'allegato.

4. Relatore

Art. 5

In casi particolarmente complessi, il presidente può designare un membro relatore.

C. Prove 1. In generale

Art. 6

Le parti possono produrre documenti e indicare prove. Il Collegio decide sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

2. Potere d'esame

Art. 7

Il Tribunale arbitrale apprezza liberamente i fatti, decide a termini di equità e può assumere d'ufficio tutte le prove che reputa necessarie e utili.

3. Assunzione delle prove

Art. 8

¹ Le parti possono essere citate all'udienza durante la quale sono assunte le prove ammesse.

² L'interrogazione del testimonio è diretta dal presidente del Collegio arbitrale; le parti possono porre domande.

³ Dell'assunzione delle prove viene tenuto un verbale.

D. Giudizio
1. In generale

Art. 9

¹ Il giudizio è pronunciato a maggioranza, dopo deliberazione collegiale dei membri del Collegio arbitrale.

² Esso contiene:

- a. la data;
- b. il nome, cognome e domicilio degli arbitri;
- c. il nome, cognome e domicilio del ricorrente;
- d. la data della decisione impugnata;
- e. la data della discussione;
- f. le domande delle parti e le relative conclusioni;
- g. i punti di questione;
- h. una breve motivazione: sul merito, sulle spese e sulle ripetibili;
- i. il dispositivo.

³ Il giudizio è firmato; è sufficiente la firma del presidente.

2. Notificazione

Art. 10

¹ Il giudizio è notificato al ricorrente o al suo rappresentante e alla Commissione paritetica.

² Una copia di ogni giudizio è conservata dal Tribunale arbitrale.

E. Modo d'intimazione

Art. 11

Le citazioni e il giudizio sono intimati alle parti per mezzo di lettera raccomandata.

Appendice 2

Salari orari minimi in CHF in vigore dal 1° maggio 2022

Salari previsti dal CCL CH

Art. 1

¹ Conformemente a quanto previsto dall'appendice I del CCL CH, per la determinazione dei salari minimi delle classi salariali dei lavoratori qualificati (lavoratori qualificati, posatori specializzati, posatori, ausiliari e quadri) si considerano in primo luogo gli anni di esperienza professionale.

| | 20 anni o 1° anno espe- rienza | 21 anni o 2° anno espe- rienza | 22 anni o 3° anno espe- rienza | 23 anni o 4° anno espe- rienza | da 24 anni |
|--|---|---|---|---|------------|
| Qualificati ¹ | 23.40 | 24.45 | 25.55 | 26.95 | 28.40 |
| Posatore specializzato ² | 24.75 | 25.95 | 27.10 | 28.60 | 30.10 |
| Posatore ³ | 24.05 | 25.20 | 26.35 | 27.80 | 29.25 |
| Ausiliari/CFP ⁴ | 20.35 | 21.05 | 22.00 | 22.90 | 23.85 |
| Quadri ⁵ (addetto alla pianificazione) | | | | | 30.65 |

² Solo qualora gli anni di esperienza non fossero determinabili, il criterio decisivo è l'età. In quest'ultima ipotesi il diritto al passaggio di salario entra in vigore a partire dal 1° gennaio dell'anno in cui il lavoratore compie gli anni secondo la tabella sopra riportata⁶.

³ Di contro, per le restanti categorie si considera ancora unicamente l'età del lavoratore.

| | fino a 20 anni | 21 anni | 22 anni | 23 anni | 24 anni |
|-----------------------|-------------------|---------|---------|---------|---------|
| Aiuto posatore | 20.55 | 21.80 | 23.05 | 24.30 | 25.60 |
| Manovale ⁷ | 20.20 | 20.65 | 21.05 | 21.50 | 23.05 |

⁴ Il diritto al passaggio di salario entra in vigore a partire dal 1° gennaio dell'anno in cui il lavoratore compie gli anni secondo la tabella sopra riportata.

¹ Con attestato federale di capacità o riconosciuti dal datore di lavoro come qualificati.

² Lavoratore qualificato costantemente occupato sui cantieri che dispone del diploma "montatore ASFM" o "montatore costruzione di finestre FFF-ASFMS".

³ Lavoratori qualificati prevalentemente occupati sui cantieri.

⁴ Lavoratori non specializzati o con perfezionamento professionale "falegname CFP con formazione biennale".

⁵ Cfr. art. 17 cpv. 3 lett. b CCL CH.

⁶ Esempio: coloro che compiono 23 anni il 17 settembre ("qualificati") percepiranno fr. 25.80 l'ora a partire dal 1° gennaio del medesimo anno.

⁷ Lavoratori senza conoscenze professionali. Coloro che sono da più di due anni alle dipendenze della medesima ditta e che sono classificati "manovali" devono essere automaticamente inseriti alla classe salariale superiore "ausiliari", evidentemente con il relativo adeguamento salariale.

Appendice 3

Tabella di trasformazione del salario orario mensile e annuale

A. In generale Art. 1

¹ Per ottenere il salario mensile va innanzitutto calcolato il salario annuale, che va poi diviso per 13 (mensilità).

² Per ottenere il salario annuale si moltiplica il salario orario per il coefficiente, da inizio 2018 pari a 2320.

³ La seguente tabella, parte integrante del CCL, illustra gli importi degli stipendi orari già convertiti in salari mensili e annuali.

B. Esempi Art. 2

Salario orario: CHF 24.30

Salario annuale: CHF 24.30 * 2320 = CHF 56'376.00

Salario mensile: CHF 56'376.00 / 13 = CHF 4'336.62

C. Tabella di conversione Art. 3

Di seguito la tabella di conversione degli stipendi orari in mensili e annuali in franchi svizzeri.

| salario orario | annuale | mensile | salario orario | annuale | mensile |
|----------------|-----------|----------|----------------|-----------|----------|
| 20.00 | 46'400.00 | 3'569.23 | 30.20 | 70'064.00 | 5'389.54 |
| 20.05 | 46'516.00 | 3'578.15 | 30.25 | 70'180.00 | 5'398.46 |
| 20.10 | 46'632.00 | 3'587.08 | 30.30 | 70'296.00 | 5'407.38 |
| 20.15 | 46'748.00 | 3'596.00 | 30.35 | 70'412.00 | 5'416.31 |
| 20.20 | 46'864.00 | 3'604.92 | 30.40 | 70'528.00 | 5'425.23 |
| 20.25 | 46'980.00 | 3'613.85 | 30.45 | 70'644.00 | 5'434.15 |
| 20.30 | 47'096.00 | 3'622.77 | 30.50 | 70'760.00 | 5'443.08 |
| 20.35 | 47'212.00 | 3'631.69 | 30.55 | 70'876.00 | 5'452.00 |
| 20.40 | 47'328.00 | 3'640.62 | 30.60 | 70'992.00 | 5'460.92 |
| 20.45 | 47'444.00 | 3'649.54 | 30.65 | 71'108.00 | 5'469.85 |
| 20.50 | 47'560.00 | 3'658.46 | 30.70 | 71'224.00 | 5'478.77 |
| 20.55 | 47'676.00 | 3'667.38 | 30.75 | 71'340.00 | 5'487.69 |
| 20.60 | 47'792.00 | 3'676.31 | 30.80 | 71'456.00 | 5'496.62 |
| 20.65 | 47'908.00 | 3'685.23 | 30.85 | 71'572.00 | 5'505.54 |
| 20.70 | 48'024.00 | 3'694.15 | 30.90 | 71'688.00 | 5'514.46 |
| 20.75 | 48'140.00 | 3'703.08 | 30.95 | 71'804.00 | 5'523.38 |
| 20.80 | 48'256.00 | 3'712.00 | 31.00 | 71'920.00 | 5'532.31 |
| 20.85 | 48'372.00 | 3'720.92 | 31.05 | 72'036.00 | 5'541.23 |
| 20.90 | 48'488.00 | 3'729.85 | 31.10 | 72'152.00 | 5'550.15 |
| 20.95 | 48'604.00 | 3'738.77 | 31.15 | 72'268.00 | 5'559.08 |
| 21.00 | 48'720.00 | 3'747.69 | 31.20 | 72'384.00 | 5'568.00 |
| 21.05 | 48'836.00 | 3'756.62 | 31.25 | 72'500.00 | 5'576.92 |
| 21.10 | 48'952.00 | 3'765.54 | 31.30 | 72'616.00 | 5'585.85 |
| 21.15 | 49'068.00 | 3'774.46 | 31.35 | 72'732.00 | 5'594.77 |
| 21.20 | 49'184.00 | 3'783.38 | 31.40 | 72'848.00 | 5'603.69 |
| 21.25 | 49'300.00 | 3'792.31 | 31.45 | 72'964.00 | 5'612.62 |
| 21.30 | 49'416.00 | 3'801.23 | 31.50 | 73'080.00 | 5'621.54 |

| | | | | | |
|-------|-----------|----------|-------|-----------|----------|
| 21.35 | 49'532.00 | 3'810.15 | 31.55 | 73'196.00 | 5'630.46 |
| 21.40 | 49'648.00 | 3'819.08 | 31.60 | 73'312.00 | 5'639.38 |
| 21.45 | 49'764.00 | 3'828.00 | 31.65 | 73'428.00 | 5'648.31 |
| 21.50 | 49'880.00 | 3'836.92 | 31.70 | 73'544.00 | 5'657.23 |
| 21.55 | 49'996.00 | 3'845.85 | 31.75 | 73'660.00 | 5'666.15 |
| 21.60 | 50'112.00 | 3'854.77 | 31.80 | 73'776.00 | 5'675.08 |
| 21.65 | 50'228.00 | 3'863.69 | 31.85 | 73'892.00 | 5'684.00 |
| 21.70 | 50'344.00 | 3'872.62 | 31.90 | 74'008.00 | 5'692.92 |
| 21.75 | 50'460.00 | 3'881.54 | 31.95 | 74'124.00 | 5'701.85 |
| 21.80 | 50'576.00 | 3'890.46 | 32.00 | 74'240.00 | 5'710.77 |
| 21.85 | 50'692.00 | 3'899.38 | 32.05 | 74'356.00 | 5'719.69 |
| 21.90 | 50'808.00 | 3'908.31 | 32.10 | 74'472.00 | 5'728.62 |
| 21.95 | 50'924.00 | 3'917.23 | 32.15 | 74'588.00 | 5'737.54 |
| 22.00 | 51'040.00 | 3'926.15 | 32.20 | 74'704.00 | 5'746.46 |
| 22.05 | 51'156.00 | 3'935.08 | 32.25 | 74'820.00 | 5'755.38 |
| 22.10 | 51'272.00 | 3'944.00 | 32.30 | 74'936.00 | 5'764.31 |
| 22.15 | 51'388.00 | 3'952.92 | 32.35 | 75'052.00 | 5'773.23 |
| 22.20 | 51'504.00 | 3'961.85 | 32.40 | 75'168.00 | 5'782.15 |
| 22.25 | 51'620.00 | 3'970.77 | 32.45 | 75'284.00 | 5'791.08 |
| 22.30 | 51'736.00 | 3'979.69 | 32.50 | 75'400.00 | 5'800.00 |
| 22.35 | 51'852.00 | 3'988.62 | 32.55 | 75'516.00 | 5'808.92 |
| 22.40 | 51'968.00 | 3'997.54 | 32.60 | 75'632.00 | 5'817.85 |
| 22.45 | 52'084.00 | 4'006.46 | 32.65 | 75'748.00 | 5'826.77 |
| 22.50 | 52'200.00 | 4'015.38 | 32.70 | 75'864.00 | 5'835.69 |
| 22.55 | 52'316.00 | 4'024.31 | 32.75 | 75'980.00 | 5'844.62 |
| 22.60 | 52'432.00 | 4'033.23 | 32.80 | 76'096.00 | 5'853.54 |
| 22.65 | 52'548.00 | 4'042.15 | 32.85 | 76'212.00 | 5'862.46 |
| 22.70 | 52'664.00 | 4'051.08 | 32.90 | 76'328.00 | 5'871.38 |
| 22.75 | 52'780.00 | 4'060.00 | 32.95 | 76'444.00 | 5'880.31 |
| 22.80 | 52'896.00 | 4'068.92 | 33.00 | 76'560.00 | 5'889.23 |
| 22.85 | 53'012.00 | 4'077.85 | 33.05 | 76'676.00 | 5'898.15 |
| 22.90 | 53'128.00 | 4'086.77 | 33.10 | 76'792.00 | 5'907.08 |
| 22.95 | 53'244.00 | 4'095.69 | 33.15 | 76'908.00 | 5'916.00 |
| 23.00 | 53'360.00 | 4'104.62 | 33.20 | 77'024.00 | 5'924.92 |
| 23.05 | 53'476.00 | 4'113.54 | 33.25 | 77'140.00 | 5'933.85 |
| 23.10 | 53'592.00 | 4'122.46 | 33.30 | 77'256.00 | 5'942.77 |
| 23.15 | 53'708.00 | 4'131.38 | 33.35 | 77'372.00 | 5'951.69 |
| 23.20 | 53'824.00 | 4'140.31 | 33.40 | 77'488.00 | 5'960.62 |
| 23.25 | 53'940.00 | 4'149.23 | 33.45 | 77'604.00 | 5'969.54 |
| 23.30 | 54'056.00 | 4'158.15 | 33.50 | 77'720.00 | 5'978.46 |
| 23.35 | 54'172.00 | 4'167.08 | 33.55 | 77'836.00 | 5'987.38 |
| 23.40 | 54'288.00 | 4'176.00 | 33.60 | 77'952.00 | 5'996.31 |
| 23.45 | 54'404.00 | 4'184.92 | 33.65 | 78'068.00 | 6'005.23 |
| 23.50 | 54'520.00 | 4'193.85 | 33.70 | 78'184.00 | 6'014.15 |
| 23.55 | 54'636.00 | 4'202.77 | 33.75 | 78'300.00 | 6'023.08 |
| 23.60 | 54'752.00 | 4'211.69 | 33.80 | 78'416.00 | 6'032.00 |
| 23.65 | 54'868.00 | 4'220.62 | 33.85 | 78'532.00 | 6'040.92 |
| 23.70 | 54'984.00 | 4'229.54 | 33.90 | 78'648.00 | 6'049.85 |
| 23.75 | 55'100.00 | 4'238.46 | 33.95 | 78'764.00 | 6'058.77 |
| 23.80 | 55'216.00 | 4'247.38 | 34.00 | 78'880.00 | 6'067.69 |
| 23.85 | 55'332.00 | 4'256.31 | 34.05 | 78'996.00 | 6'076.62 |
| 23.90 | 55'448.00 | 4'265.23 | 34.10 | 79'112.00 | 6'085.54 |
| 23.95 | 55'564.00 | 4'274.15 | 34.15 | 79'228.00 | 6'094.46 |
| 24.00 | 55'680.00 | 4'283.08 | 34.20 | 79'344.00 | 6'103.38 |
| 24.05 | 55'796.00 | 4'292.00 | 34.25 | 79'460.00 | 6'112.31 |
| 24.10 | 55'912.00 | 4'300.92 | 34.30 | 79'576.00 | 6'121.23 |
| 24.15 | 56'028.00 | 4'309.85 | 34.35 | 79'692.00 | 6'130.15 |
| 24.20 | 56'144.00 | 4'318.77 | 34.40 | 79'808.00 | 6'139.08 |
| 24.25 | 56'260.00 | 4'327.69 | 34.45 | 79'924.00 | 6'148.00 |
| 24.30 | 56'376.00 | 4'336.62 | 34.50 | 80'040.00 | 6'156.92 |
| 24.35 | 56'492.00 | 4'345.54 | 34.55 | 80'156.00 | 6'165.85 |
| 24.40 | 56'608.00 | 4'354.46 | 34.60 | 80'272.00 | 6'174.77 |
| 24.45 | 56'724.00 | 4'363.38 | 34.65 | 80'388.00 | 6'183.69 |
| 24.50 | 56'840.00 | 4'372.31 | 34.70 | 80'504.00 | 6'192.62 |

| | | | | | |
|-------|-----------|----------|-------|-----------|----------|
| 24.55 | 56'956.00 | 4'381.23 | 34.75 | 80'620.00 | 6'201.54 |
| 24.60 | 57'072.00 | 4'390.15 | 34.80 | 80'736.00 | 6'210.46 |
| 24.65 | 57'188.00 | 4'399.08 | 34.85 | 80'852.00 | 6'219.38 |
| 24.70 | 57'304.00 | 4'408.00 | 34.90 | 80'968.00 | 6'228.31 |
| 24.75 | 57'420.00 | 4'416.92 | 34.95 | 81'084.00 | 6'237.23 |
| 24.80 | 57'536.00 | 4'425.85 | 35.00 | 81'200.00 | 6'246.15 |
| 24.85 | 57'652.00 | 4'434.77 | 35.05 | 81'316.00 | 6'255.08 |
| 24.90 | 57'768.00 | 4'443.69 | 35.10 | 81'432.00 | 6'264.00 |
| 24.95 | 57'884.00 | 4'452.62 | 35.15 | 81'548.00 | 6'272.92 |
| 25.00 | 58'000.00 | 4'461.54 | 35.20 | 81'664.00 | 6'281.85 |
| 25.05 | 58'116.00 | 4'470.46 | 35.25 | 81'780.00 | 6'290.77 |
| 25.10 | 58'232.00 | 4'479.38 | 35.30 | 81'896.00 | 6'299.69 |
| 25.15 | 58'348.00 | 4'488.31 | 35.35 | 82'012.00 | 6'308.62 |
| 25.20 | 58'464.00 | 4'497.23 | 35.40 | 82'128.00 | 6'317.54 |
| 25.25 | 58'580.00 | 4'506.15 | 35.45 | 82'244.00 | 6'326.46 |
| 25.30 | 58'696.00 | 4'515.08 | 35.50 | 82'360.00 | 6'335.38 |
| 25.35 | 58'812.00 | 4'524.00 | 35.55 | 82'476.00 | 6'344.31 |
| 25.40 | 58'928.00 | 4'532.92 | 35.60 | 82'592.00 | 6'353.23 |
| 25.45 | 59'044.00 | 4'541.85 | 35.65 | 82'708.00 | 6'362.15 |
| 25.50 | 59'160.00 | 4'550.77 | 35.70 | 82'824.00 | 6'371.08 |
| 25.55 | 59'276.00 | 4'559.69 | 35.75 | 82'940.00 | 6'380.00 |
| 25.60 | 59'392.00 | 4'568.62 | 35.80 | 83'056.00 | 6'388.92 |
| 25.65 | 59'508.00 | 4'577.54 | 35.85 | 83'172.00 | 6'397.85 |
| 25.70 | 59'624.00 | 4'586.46 | 35.90 | 83'288.00 | 6'406.77 |
| 25.75 | 59'740.00 | 4'595.38 | 35.95 | 83'404.00 | 6'415.69 |
| 25.80 | 59'856.00 | 4'604.31 | 36.00 | 83'520.00 | 6'424.62 |
| 25.85 | 59'972.00 | 4'613.23 | 36.05 | 83'636.00 | 6'433.54 |
| 25.90 | 60'088.00 | 4'622.15 | 36.10 | 83'752.00 | 6'442.46 |
| 25.95 | 60'204.00 | 4'631.08 | 36.15 | 83'868.00 | 6'451.38 |
| 26.00 | 60'320.00 | 4'640.00 | 36.20 | 83'984.00 | 6'460.31 |
| 26.05 | 60'436.00 | 4'648.92 | 36.25 | 84'100.00 | 6'469.23 |
| 26.10 | 60'552.00 | 4'657.85 | 36.30 | 84'216.00 | 6'478.15 |
| 26.15 | 60'668.00 | 4'666.77 | 36.35 | 84'332.00 | 6'487.08 |
| 26.20 | 60'784.00 | 4'675.69 | 36.40 | 84'448.00 | 6'496.00 |
| 26.25 | 60'900.00 | 4'684.62 | 36.45 | 84'564.00 | 6'504.92 |
| 26.30 | 61'016.00 | 4'693.54 | 36.50 | 84'680.00 | 6'513.85 |
| 26.35 | 61'132.00 | 4'702.46 | 36.55 | 84'796.00 | 6'522.77 |
| 26.40 | 61'248.00 | 4'711.38 | 36.60 | 84'912.00 | 6'531.69 |
| 26.45 | 61'364.00 | 4'720.31 | 36.65 | 85'028.00 | 6'540.62 |
| 26.50 | 61'480.00 | 4'729.23 | 36.70 | 85'144.00 | 6'549.54 |
| 26.55 | 61'596.00 | 4'738.15 | 36.75 | 85'260.00 | 6'558.46 |
| 26.60 | 61'712.00 | 4'747.08 | 36.80 | 85'376.00 | 6'567.38 |
| 26.65 | 61'828.00 | 4'756.00 | 36.85 | 85'492.00 | 6'576.31 |
| 26.70 | 61'944.00 | 4'764.92 | 36.90 | 85'608.00 | 6'585.23 |
| 26.75 | 62'060.00 | 4'773.85 | 36.95 | 85'724.00 | 6'594.15 |
| 26.80 | 62'176.00 | 4'782.77 | 37.00 | 85'840.00 | 6'603.08 |
| 26.85 | 62'292.00 | 4'791.69 | 37.05 | 85'956.00 | 6'612.00 |
| 26.90 | 62'408.00 | 4'800.62 | 37.10 | 86'072.00 | 6'620.92 |
| 26.95 | 62'524.00 | 4'809.54 | 37.15 | 86'188.00 | 6'629.85 |
| 27.00 | 62'640.00 | 4'818.46 | 37.20 | 86'304.00 | 6'638.77 |
| 27.05 | 62'756.00 | 4'827.38 | 37.25 | 86'420.00 | 6'647.69 |
| 27.10 | 62'872.00 | 4'836.31 | 37.30 | 86'536.00 | 6'656.62 |
| 27.15 | 62'988.00 | 4'845.23 | 37.35 | 86'652.00 | 6'665.54 |
| 27.20 | 63'104.00 | 4'854.15 | 37.40 | 86'768.00 | 6'674.46 |
| 27.25 | 63'220.00 | 4'863.08 | 37.45 | 86'884.00 | 6'683.38 |
| 27.30 | 63'336.00 | 4'872.00 | 37.50 | 87'000.00 | 6'692.31 |
| 27.35 | 63'452.00 | 4'880.92 | 37.55 | 87'116.00 | 6'701.23 |
| 27.40 | 63'568.00 | 4'889.85 | 37.60 | 87'232.00 | 6'710.15 |
| 27.45 | 63'684.00 | 4'898.77 | 37.65 | 87'348.00 | 6'719.08 |
| 27.50 | 63'800.00 | 4'907.69 | 37.70 | 87'464.00 | 6'728.00 |
| 27.55 | 63'916.00 | 4'916.62 | 37.75 | 87'580.00 | 6'736.92 |
| 27.60 | 64'032.00 | 4'925.54 | 37.80 | 87'696.00 | 6'745.85 |
| 27.65 | 64'148.00 | 4'934.46 | 37.85 | 87'812.00 | 6'754.77 |
| 27.70 | 64'264.00 | 4'943.38 | 37.90 | 87'928.00 | 6'763.69 |

| | | | | | |
|-------|-----------|----------|-------|-----------|----------|
| 27.75 | 64'380.00 | 4'952.31 | 37.95 | 88'044.00 | 6'772.62 |
| 27.80 | 64'496.00 | 4'961.23 | 38.00 | 88'160.00 | 6'781.54 |
| 27.85 | 64'612.00 | 4'970.15 | 38.05 | 88'276.00 | 6'790.46 |
| 27.90 | 64'728.00 | 4'979.08 | 38.10 | 88'392.00 | 6'799.38 |
| 27.95 | 64'844.00 | 4'988.00 | 38.15 | 88'508.00 | 6'808.31 |
| 28.00 | 64'960.00 | 4'996.92 | 38.20 | 88'624.00 | 6'817.23 |
| 28.05 | 65'076.00 | 5'005.85 | 38.25 | 88'740.00 | 6'826.15 |
| 28.10 | 65'192.00 | 5'014.77 | 38.30 | 88'856.00 | 6'835.08 |
| 28.15 | 65'308.00 | 5'023.69 | 38.35 | 88'972.00 | 6'844.00 |
| 28.20 | 65'424.00 | 5'032.62 | 38.40 | 89'088.00 | 6'852.92 |
| 28.25 | 65'540.00 | 5'041.54 | 38.45 | 89'204.00 | 6'861.85 |
| 28.30 | 65'656.00 | 5'050.46 | 38.50 | 89'320.00 | 6'870.77 |
| 28.35 | 65'772.00 | 5'059.38 | 38.55 | 89'436.00 | 6'879.69 |
| 28.40 | 65'888.00 | 5'068.31 | 38.60 | 89'552.00 | 6'888.62 |
| 28.45 | 66'004.00 | 5'077.23 | 38.65 | 89'668.00 | 6'897.54 |
| 28.50 | 66'120.00 | 5'086.15 | 38.70 | 89'784.00 | 6'906.46 |
| 28.55 | 66'236.00 | 5'095.08 | 38.75 | 89'900.00 | 6'915.38 |
| 28.60 | 66'352.00 | 5'104.00 | 38.80 | 90'016.00 | 6'924.31 |
| 28.65 | 66'468.00 | 5'112.92 | 38.85 | 90'132.00 | 6'933.23 |
| 28.70 | 66'584.00 | 5'121.85 | 38.90 | 90'248.00 | 6'942.15 |
| 28.75 | 66'700.00 | 5'130.77 | 38.95 | 90'364.00 | 6'951.08 |
| 28.80 | 66'816.00 | 5'139.69 | 39.00 | 90'480.00 | 6'960.00 |
| 28.85 | 66'932.00 | 5'148.62 | 39.05 | 90'596.00 | 6'968.92 |
| 28.90 | 67'048.00 | 5'157.54 | 39.10 | 90'712.00 | 6'977.85 |
| 28.95 | 67'164.00 | 5'166.46 | 39.15 | 90'828.00 | 6'986.77 |
| 29.00 | 67'280.00 | 5'175.38 | 39.20 | 90'944.00 | 6'995.69 |
| 29.05 | 67'396.00 | 5'184.31 | 39.25 | 91'060.00 | 7'004.62 |
| 29.10 | 67'512.00 | 5'193.23 | 39.30 | 91'176.00 | 7'013.54 |
| 29.15 | 67'628.00 | 5'202.15 | 39.35 | 91'292.00 | 7'022.46 |
| 29.20 | 67'744.00 | 5'211.08 | 39.40 | 91'408.00 | 7'031.38 |
| 29.25 | 67'860.00 | 5'220.00 | 39.45 | 91'524.00 | 7'040.31 |
| 29.30 | 67'976.00 | 5'228.92 | 39.50 | 91'640.00 | 7'049.23 |
| 29.35 | 68'092.00 | 5'237.85 | 39.55 | 91'756.00 | 7'058.15 |
| 29.40 | 68'208.00 | 5'246.77 | 39.60 | 91'872.00 | 7'067.08 |
| 29.45 | 68'324.00 | 5'255.69 | 39.65 | 91'988.00 | 7'076.00 |
| 29.50 | 68'440.00 | 5'264.62 | 39.70 | 92'104.00 | 7'084.92 |
| 29.55 | 68'556.00 | 5'273.54 | 39.75 | 92'220.00 | 7'093.85 |
| 29.60 | 68'672.00 | 5'282.46 | 39.80 | 92'336.00 | 7'102.77 |
| 29.65 | 68'788.00 | 5'291.38 | 39.85 | 92'452.00 | 7'111.69 |
| 29.70 | 68'904.00 | 5'300.31 | 39.90 | 92'568.00 | 7'120.62 |
| 29.75 | 69'020.00 | 5'309.23 | 39.95 | 92'684.00 | 7'129.54 |
| 29.80 | 69'136.00 | 5'318.15 | 40.00 | 92'800.00 | 7'138.46 |
| 29.85 | 69'252.00 | 5'327.08 | 40.05 | 92'916.00 | 7'147.38 |
| 29.90 | 69'368.00 | 5'336.00 | 40.10 | 93'032.00 | 7'156.31 |
| 29.95 | 69'484.00 | 5'344.92 | 40.15 | 93'148.00 | 7'165.23 |
| 30.00 | 69'600.00 | 5'353.85 | 40.20 | 93'264.00 | 7'174.15 |
| 30.05 | 69'716.00 | 5'362.77 | 40.25 | 93'380.00 | 7'183.08 |
| 30.10 | 69'832.00 | 5'371.69 | 40.30 | 93'496.00 | 7'192.00 |
| 30.15 | 69'948.00 | 5'380.62 | 40.35 | 93'612.00 | 7'200.92 |

Appendice 4

Procedure di calcolo dei salari

Vengono ripresi qui di seguito alcuni aspetti che vanno tenuti presenti alla stesura di una busta paga, in caso di avvenimenti particolari.

Considerazioni di carattere generale sulla definizione dei salari mensili e annuali

Per determinare il coefficiente di ore annuali (2320) si è innanzitutto proceduto al calcolo della media delle ore di lavoro possibili (vacanze comprese e giorni festivi infrasettimanali non compresi). Al risultato ottenuto si sono addizionate, con le relative percentuali, l'indennità dei festivi infrasettimanali (3.58%) e l'indennità relativa alla tredicesima mensilità (8.33%).

Il salario annuo è stabilito moltiplicando la paga oraria individuale al 1° gennaio con il coefficiente di 2320; il salario mensile si ottiene dividendo per 13 l'importo del salario annuo.

N.B.

Il totale delle ore mensili, rispettivamente annuali che il lavoratore dovrà prestare per aver diritto all'intero salario annuale è quello fissato e comunicato ogni anno da parte Commissione paritetica.

Esempio no. 1 (senza assenze)

| | | | CHF |
|---|---------------------------|----------------|-----------------|
| Periodo di paga 1-31 gennaio | Salario orario fr. | | 27.50 |
| | Salario annuale | 27.50 2'320.00 | 63'800.00 |
| | Salario mensile (13 mesi) | | 4'907.69 |
| Salario mensile base | | | |
| | | | 4'907.69 |
| Assegni per figli | | | 200.00 |
| Salario lordo | | | 5'107.69 |
| Trattenute | | | |
| | | CHF | CHF |
| AVS-AI-IPG | 5.30% su | 4'907.69 | 260.11 |
| Assicurazione disoccupazione | 1.10% su | 4'907.69 | 53.98 |
| Ass. infortuni non professionali | 1.35% su | 4'907.69 | 66.25 |
| Assicurazione IPG malattia | 2.00% su | 4'907.69 | 98.15 |
| Previdenza professionale-Cassa pensione | | 290.00 | 290.00 |
| Contributo professionale | | | 24.00 |
| | | | -792.50 |
| Salario netto (Paga mensile fissa, netto) | | | 4'315.19 |

Esempio no. 2**Il lavoratore è stato assente per 34 ore (non pagato)**

| | | | | |
|------------------------------|---------------------------|-------|----------|-----------|
| Periodo di paga 1-31 gennaio | Salario orario fr. | | | 27.50 |
| | Salario annuale | 27.50 | 2'320.00 | 63'800.00 |
| | Salario mensile (13 mesi) | | | 4'907.69 |

| Calcolo salario computabile | | CHF | CHF |
|------------------------------------|--|-------|--------------|
| Salario orario base | | | 27.50 |
| + quota festivi infrasettimanali | | 3.58% | 0.98 |
| Totale | | | 28.48 |
| +quota vacanze | | 9.70% | 2.76 |
| Totale | | | 31.25 |
| +quota tredicesima | | 8.33% | 2.60 |
| Salario determinante | | | 33.85 |

| | | | | |
|-----|------|-------|---------------------|----------|
| ore | 34 a | 33.85 | deduzione ore perse | 1'150.91 |
|-----|------|-------|---------------------|----------|

| | | | | CHF |
|---|----------|----------|--------|-----------------|
| Salario mensile base | | | | 4'907.69 |
| - deduzione ore perse | | | | -1'150.91 |
| Salario corretto dedotte ore perse | | | | 3'756.78 |
| Assegni figli | | | | 200.00 |
| Salario lordo | | | | 3'956.78 |
| Trattenute | | CHF | CHF | |
| AVS-AI-IPG | 5.30% su | 3'756.78 | 199.11 | |
| Assicurazione disoccupazione | 1.10% su | 3'756.78 | 41.32 | |
| Ass. Infortuni non professionali | 1.35% su | 3'756.78 | 50.72 | |
| Assicurazione IPG malattia | 2.00% su | 3'756.78 | 75.14 | |
| Previdenza professionale-Cassa pensione | | 290.00 | 290.00 | |
| Contributo professionale | | | 24.00 | -680.29 |
| Salario netto | | | | 3'276.49 |

Bellinzona, 19 maggio 2022

Associazione svizzera fabbricanti mobili e serramenti sezione Ticino

Renato Scerpella

Nicola Giudicetti

Associazione svizzera fabbricanti mobili e serramenti

Thomas Iten

Mario Fellner

Sindacato Unia regione Ticino e Moesa

Giangiorgio Gargantini

Igor Cima

Sindacato Unia

Vania Alleva

Bruna Campanello

Organizzazione cristiano sociale ticinese

Renato Ricciardi

Paolo Locatelli

Syna

Arno Krest

Johann Tscherrig



**commissione paritetica
cantonale**

delle falegnamerie



Viale Portone 4
casella postale 1220/1319
CH-6500 Bellinzona
tel. +41 91 821 10 60
fax +41 91 821 10 99
info@cpcedilizia.ch
www.cpcedilizia.ch