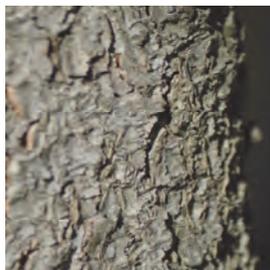
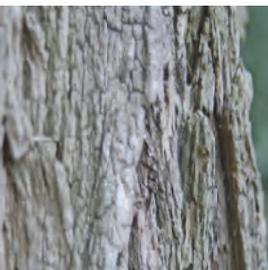


# Contratto collettivo di lavoro per i dipendenti delle imprese forestali del Cantone Ticino



2018 - 2021



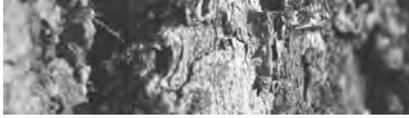
Associazione  
Imprenditori Forestali  
della Svizzera Italiana

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DI LAVORO**

pagina 5 - 18

pagina 18 - 28

- 
- |   |   |
|---|---|
| Art. 1. Scopo   | Art. 20. Indennità per impedimento al lavoro per malattia   |
| Art. 2. Campo d'applicazione  | Art. 21. Indennità per impedimento al lavoro per infortunio   |
| Art. 3. Assunzione e periodo di prova<br>Durata del rapporto di lavoro                                  | Art. 22. Invalidità parziale  |
| Art. 4. Diligenza e fedeltà<br>Divieto di concorrenza   | Art. 23. Certificato di malattia e d'infortunio<br>Annuncio dell'assenza<br>Facoltà di controllo della ditta                |
| Art. 5. Protezione del lavoratore   | Art. 24. Previdenza professionale   |
| Art. 6. Libertà di associazione   | Art. 25. Congedi pagati   |
| Art. 7. Durata ed orario di lavoro  | Art. 26. Diritto al salario dopo il decesso del lavoratore  |
| Art. 8. Lavoro straordinario  | Art. 27. Termini di disdetta  |
| Art. 9. Giorni festivi infrasettimanali   | Art. 28. Motivazione della disdetta   |
| Art. 10. Classificazione del personale<br>Salari  | Art. 29. Disdetta abusiva,<br>disdetta in tempo inopportuno,<br>disdetta per motivi gravi,<br>abbandono del posto di lavoro |
| Art. 11. Adeguamento del salario al rincaro   | Art. 30. Apprendisti  |
| Art. 12. Tredicesima mensilità  | Art. 31. Sanzioni disciplinari per inadempienze lavoratori  |
| Art. 13. Indennità per retribuzione oraria  | Art. 32. Commissione paritetica   |
| Art. 14. Indennità di rischio speciale  | Art. 33. Ricorso  |
| Art. 15. Tempo di trasferimento giornaliero<br>Rimborso spese<br>Equipaggiamento personale di sicurezza | Art. 34. Arbitro Unico  |
| Art. 16. Vacanze annuali  | Art. 35. Contributi professionali dipendenti e datori di lavoro   |
| Art. 17. Assegni per figli  | Art. 36. Diritti acquisiti  |
| Art. 18. Indennità per servizio militare, civile e di protezione civile                                 | Art. 37. Appendici  |
| Art. 19. Intemperie   | Art. 38. Durata del contratto collettivo  |



## **APPENDICI**

pagina 29 - 50

---

### **Appendice 1**

Esempio di autocertificazione

### **Appendice 2**

Regolamento della Commissione paritetica forestale e della procedura davanti alla CPF e all'Arbitro Unico

### **Appendice 3**

Regolamento per la concessione di un sussidio ai partecipanti a corsi di formazione professionale

### **Appendice 4**

Regolamento per il lavoro a cottimo (Art. 10.6. CCL)

# **CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO**

PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE  
FORESTALI DEL CANTONE TICINO



**Art. 1.****Scopo**

Il presente contratto vuole:

- a) promuovere la collaborazione tra datore di lavoro e lavoratori per la difesa e lo sviluppo degli interessi comuni;
- b) creare condizioni di lavoro che considerino le esigenze personali e familiari dei lavoratori;
- c) garantire la pace sociale ai sensi dell'articolo 357a capoverso 2 CO.

**Art. 2.****Campo d'applicazione**

- 2.1. Le disposizioni del contratto collettivo sono applicabili ai dipendenti e agli apprendisti, dei membri dell'ASIF, Associazione Imprenditori Forestali della Svizzera italiana e delle ditte che hanno sottoscritto individualmente il CCL, come pure al personale amministrativo.

Il personale dirigente non è sottoposto al CCL.

- 2.2. In ragione del Decreto di forza obbligatoria, emanato dal Consiglio di Stato del Cantone Ticino il 19 giugno 2013, sono pure sottoposte al presente contratto tutte le aziende che si occupano di lavori attinenti al settore forestale, e più precisamente:

Lavori strettamente forestali:

- Abbattimento alberi in qualsiasi condizione e con qualsiasi macchinario necessario e relativo allestimento della tagliata
- Esbosco del legname prodotto in qualsiasi condizione e con qualsiasi macchinario necessario
- Lavorazione e commercio di legname d'energia di ogni genere
- Produzione e commercio di legname d'opera
- Selvicoltura e arboricoltura

## Opere forestali d'ingegneria naturalistica

### Manutenzione:

- Opere migliorative per la vegetazione
- Cura della vegetazione
- Prevenzione da danni naturali
- Riparazione di danni e insufficienze
- Cura del territorio: prati secchi – stagni – biotopi – corsi d'acqua – rinaturazione
- Manutenzione di sentieri, piste e strade forestali
- Lavori comunali di manutenzione

### **Art. 3.** **Assunzione e** **periodo di prova**

### **Durata del** **rapporto** **di lavoro**

- 3.1. I primi tre mesi di assunzione del lavoratore sono considerati periodo di prova.
- 3.2. **Trascorso il periodo di prova, se non è pattuito altrimenti per iscritto, il contratto di lavoro è considerato concluso per tempo indeterminato.**
- 3.3. **Al lavoratore viene confermata per iscritto la mansione ed il relativo salario e le altre condizioni di servizio.**
- 3.4. Se il datore di lavoro si assume i costi sostenuti, diretti ed indiretti, della formazione professionale e/o di quella continua concordata con il datore di lavoro, può pretendere dal dipendente che rimanga alle sue dipendenze per un periodo massimo di tre anni successivi alla conclusione di detta formazione.

In caso di scioglimento anticipato del contratto, il datore di lavoro può chiedere che il dipendente gli rimborsi i costi sostenuti nella misura seguente:

- a) il 100 % nel primo anno successivo,
- b) il 65 % nel secondo anno,
- c) il 35 % nel terzo anno.

Un regolamento apposito, concordato tra le parti firmatarie del presente contratto, disciplina i dettagli.

**Art. 4.**  
**Diligenza  
e fedeltà**

- 4.1. Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi del datore di lavoro.

**Divieto di  
concorrenza**

Egli è tenuto a operare secondo le regole, contribuendo a creare un clima di lavoro positivo, sereno e di aperta collaborazione e trattare con cura il macchinario, l'attrezzatura, i veicoli e il materiale messi a sua disposizione per l'esecuzione del lavoro.

- 4.2. Il lavoratore è responsabile, ai sensi dell'articolo 321e CO, del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro.

In particolare, il lavoratore deve presentarsi al lavoro in condizioni tali da non causare per se stesso e per gli altri un pericolo; in special modo, non può sorbire bevande alcoliche 6 ore prima dell'inizio del lavoro ed è assolutamente vietato il consumo di droghe così come quello di medicinali che possono influire sull'esercizio dell'attività e sulla guida.

- 4.3. Su richiesta del datore di lavoro e in presenza di indizi concreti, il dipendente deve fornire una dichiarazione che attesta ch'egli non è sotto l'influsso di sostanze che possono pregiudicare il lavoro, la sicurezza e/o la guida di un veicolo.
- 4.4. Se il lavoratore usa macchinario, attrezzatura, veicoli o materiale proprio per l'esecuzione di un lavoro gli viene corrisposta un'adeguata indennità.

- 4.5. Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può eseguire lavoro remunerato o gratuito per conto di terzi nella misura in cui leda il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza, né commerciare legname.

**Art. 5.**  
**Protezione del  
lavoratore**

- 5.1. Nel rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a prendersi cura dell'integrità fisica e della salute dei lavoratori, a rispettare e a proteggere la loro personalità. A questo scopo, egli deve adottare le adeguate misure che le circostanze richiedono, avuto riguardo dell'esperienza acquisita. Per l'adozione dei provvedimenti di natura tecnica fanno stato le direttive della Commissione federale sulla sicurezza sul lavoro, segnatamente quelle relative all'esecuzione dei lavori forestali e alla prevenzione degli infortuni.
- 5.2. Il lavoratore si obbliga a lavorare rispettando le misure di sicurezza e di prevenzione imposte dalla SUVA, dal datore di lavoro e dalla Commissione federale sulla sicurezza sul lavoro.
- 5.3. Nel limite del possibile e dove la durata e l'importanza del lavoro lo giustificano, sarà messo a disposizione dei lavoratori un vano, locale o baracca, pulito e riscaldabile, per pranzi e pause.

**Art. 6.**  
**Libertà di  
associazione**

Ai lavoratori è riconosciuta e garantita la libertà di associazione, segnatamente di quella sindacale.

**Art. 7.**  
**Durata ed  
orario di lavoro**

- 7.1. La durata totale del lavoro del personale forestale è di 2'262 ore annue (43 ore e 30' per 52 settimane / decimali: ore 8,7 il

giorno). Esiste la possibilità di superare le 45 ore settimanali fino a un massimo di 54 ore, per 16 settimane durante un anno, limitatamente ai cantieri di alta montagna, sovente nemmeno raggiungibili con una strada carrozzabile e le cui attività lavorative sono possibili solo nella stagione estiva.

- 7.2. Per il personale amministrativo la durata del lavoro è di 2'080 ore annue, pari a 40 ore settimanali.
- 7.3. Il periodo di conteggio delle ore eseguite è di un anno. Le ore eccedenti sono compensate, di regola, con altrettante ore di congedo.
- 7.4. Ogni ditta determina il proprio orario giornaliero di lavoro.
- 7.5. Negli orari sono compresi 15 minuti per la pausa mattutina e 15 per quella pomeridiana.

**Art. 8.**  
**Lavoro straordinario**

---

- 8.1. È lavoro straordinario tutto quanto eccede l'orario settimanale di 43,5 ore.  
Ciò si verifica quando le circostanze esigono un tempo di lavoro maggiore di quello ordinario, il lavoratore è tenuto a prestare ore supplementari nella misura in cui sia in grado di farlo e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui.
- 8.2. Le ore supplementari sono compensate, di regola, con altrettante ore di congedo, da effettuare, in accordo tra datore di lavoro e lavoratore, di regola entro la fine del semestre successivo.

- 8.3. Qualora le ore supplementari non possano essere compensate, vengono concessi i seguenti supplementi sullo stipendio di base:**
- a) **25 % per ore supplementari diurne;**
  - b) **50 % per ore supplementari notturne, nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti.**
- 8.4. È considerato lavoro diurno quello eseguito tra le ore 06.00 e le ore 22.00.**
- 8.5. Se viene eseguito lavoro festivo, domenicale, notturno in situazioni eccezionali, e si sono già effettuate 50 ore settimanali, le ore prestate oltre le 50 ore devono essere compensate in tempo libero entro 6 settimane mediante congedo della stessa durata e il relativo supplemento pagato in denaro, riservata la necessità di un permesso a' sensi dell'art. 49 LL.**

**È considerato lavoro festivo quello eseguito in domenica o nei giorni festivi riconosciuti (dalle ore 22.00 del sabato, rispettivamente della vigilia del giorno festivo riconosciuto, alle ore 06.00 del lunedì, rispettivamente del giorno successivo al giorno festivo riconosciuto).**

**Art. 9.**  
**Giorni festivi**  
**infrasettimanali**

- 9.1. Sono riconosciuti, e quindi non comportano alcuna riduzione di salario, 9 giorni festivi infrasettimanali previsti dal decreto legislativo concernente i giorni festivi nel Cantone del 10 luglio 1934 (Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Festa Nazionale, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano).**
- 9.2. Vengono pure pagate le altre festività infrasettimanali non parificate alle domeniche e che non cadano in sabato o domenica.**

- 9.3. Ai lavoratori a salario orario vengono retribuite le ore normali di lavoro perdute nei giorni festivi infrasettimanali riconosciuti.

**Art. 10.**  
**Classificazione**  
**del personale**

**Salari**

- 10.1. Il lavoratore può essere retribuito mediante salario mensile o paga oraria, ritenuti i minimi seguenti:

<i>Funzione personale non dirigente</i>	<i>Salario minimo mensile</i>	<i>Salario minimo all'ora/base</i>
Ingegnere forestale SUP	fr. 5'655.--	fr. 30.00
Forestale ST	fr. 5'184.--	fr. 27.50
Capo squadra	fr. 4'741.--	fr. 25.15
Selvicoltore qualificato	fr. 4'514.--	fr. 23.95
Operaio forestale	fr. 4'288.--	fr. 22.75
Ausiliario forestale	fr. 4'072.--	fr. 21.60
Operaio qualificato	fr. 4'317.--	fr. 22.90
Personale amministr. con AFC	fr. 3'330.--	fr. 19.20

- 10.2. Nei primi due anni d'impiego dopo l'apprendistato, il salario minimo può essere:
- nel primo anno d'impiego l'80%
  - nel secondo anno d'impiego il 90% del salario minimo di cui all'art. 10.1.

10.3. Il datore di lavoro decide la responsabilità e l'avanzamento in funzione dei meriti e delle capacità, riconoscendo la relativa remunerazione.

10.4. Per la retribuzione degli apprendisti fanno stato le direttive in materia emanate dalla Divisione della formazione professionale del Dipartimento dell'istruzione e della cultura.

10.5. Il salario è pagato al lavoratore alla fine di ogni mese.

- 10.6. Previo accordo scritto con il dipendente, è possibile alla ditta di derogare al sistema di retribuzione di cui all'art. 10.1. e concordare una retribuzione a cottimo, secondo il regolamento apposito, concordato tra le parti firmatarie del presente contratto.
- 10.7. Al salario orario di cui all'art. 10.1. vanno aggiunte le indennità di cui all'art. 13 del presente contratto collettivo.

**Art. 11.**  
**Adeguamento  
del salario  
al rincaro**

Le parti firmatarie del CCL si impegnano a trattare annualmente l'adeguamento del salario al rincaro.

Il rincaro sarà concesso in tutto o in parte soltanto se le condizioni aziendali e di mercato lo permettono.

**Art. 12.**  
**Tredicesima  
mensilità**

**I lavoratori sottoposti al contratto collettivo ricevono una tredicesima mensilità.**

**Se il rapporto di lavoro non dura un intero anno, la tredicesima mensilità è versata proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro nell'anno considerato.**

**Art. 13.**  
**Indennità per  
retribuzione  
oraria**

**Al salario orario si aggiunge un'indennità per vacanze:**

- 8.33 % per il lavoratore che ha diritto a quattro settimane;**
- 9.70 % per chi ha diritto a 23 giorni di vacanza;**
- 10.64 % per chi ha diritto a cinque settimane;**
- 13.04 % per chi ha diritto alle sei settimane di vacanza.**

Al salario orario maggiorato dall'indennità delle 15 festività cantonali (6.12%) e dall'indennità vacanze si aggiunge la 13.ma mensilità (8.33 %).

#### **Art. 14.**

**Indennità di rischio speciale**

Il taglio di piante su pareti rocciose, se effettuato con misure di sicurezza particolari, comporta il riconoscimento da parte del datore di lavoro di un'indennità di rischio del 30% del salario lordo base e ciò per la durata effettiva dell'esposizione al rischio particolare.

#### **Art. 15.**

**Tempo di trasferimento giornaliero**

15.1. Il tempo impiegato per il viaggio di andata e ritorno dalla sede di servizio della ditta al cantiere non è computato all'orario di lavoro annuale giusta l'art. 7 del CCL. Se supera i 30 minuti al giorno, deve essere indennizzato con il salario base.

**Rimborso spese**

**Equipaggiamento personale di sicurezza**

15.2. I lavoratori occupati fuori dalla sede di servizio della ditta hanno diritto al rimborso delle spese sostenute (art. 327a e 327b CO).

15.3. Il datore di lavoro organizza l'alloggio del lavoratore quando il cantiere dura un certo tempo e si trova in luogo distante dalla sede della ditta.

Se il cantiere è fuori Cantone (Mesolcina e Calanca escluse) e il datore di lavoro non organizza l'alloggio del personale, al dipendente spettano un'indennità massima di fr. 18.00 per pasto principale e di fr. 100.00 massima per ogni pernottamento.

**15.4. Per l'uso del mezzo di trasporto privato per bisogni aziendali, al lavoratore vengono corrisposte le seguenti indennità:**

- autovettura: fr. 0.60 al km;
- motocicletta: fr. 0.30 al km;
- ciclomotore: fr. 0.20 al km.

15.5. Il lavoratore è obbligato ad utilizzare l'equipaggiamento personale previsto dalle norme SUVA (direttiva sull'Equipaggiamento personale di protezione per il personale forestale, No. 88076i), che l'impresa gli mette a disposizione. Quest'ultima gli dà anche un paio di scarpe da lavoro. L'equipaggiamento è pagato dall'impresa ed è sostituito secondo la direttiva SUVA.

15.6. Se l'equipaggiamento è usurato in misura maggiore del normale per poca cura del dipendente, quest'ultimo deve partecipare alla spesa per l'acquisto del nuovo materiale con una percentuale fino al 50% dei prezzi indicati nella direttiva.

15.7. L'equipaggiamento rimane di proprietà dell'impresa e ad essa va riconsegnato al termine del rapporto di lavoro nello stato d'usura in cui si trova.

15.8. Quando il rapporto di lavoro viene disdetto, il dipendente deve rimborsare in proporzione il valore dell'equipaggiamento fornitogli.

**Art. 16.**  
**Vacanze**  
**annuali**

**16.1. Il lavoratore ha diritto alle seguenti vacanze annuali:**

- a) 5 settimane (25 giorni lavorativi) fino al 20° anno di età compreso e dopo il compimento del 45° anno di età;
- b) 4 settimane dal 21° al 34° anno di età;

- c) **23 giorni di vacanza dal 35° al 44° anno di età;**
  - d) **5 settimane dal 45° anno di età al 54° anno di età;**
  - e) **6 settimane dal 55° anno di età.**
- 16.2. Di regola, le vacanze arretrate vanno esaurite entro il 31 marzo dell'anno successivo.**
- 16.3. Per un anno incompleto di lavoro, le vacanze sono concesse proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro nell'anno considerato.**
- 16.4. Se nel corso di un anno di lavoro il lavoratore è impedito, per propria colpa, di lavorare complessivamente per più di un mese, il datore di lavoro può ridurgli la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza dal lavoro.
- Se l'impedimento non dura complessivamente più di un mese nel corso di un anno di lavoro ed è causato da motivi inerenti alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale, esercizio di una funzione pubblica o congedo giovanile, senza che vi sia colpa da parte sua, le vacanze non vengono ridotte.
- 16.5. Il datore di lavoro non può ridurre le vacanze di una lavoratrice che, causa gravidanza o puerperio, è impedita di lavorare per due mesi.
- 16.6. Se l'assenza di cui ai due ultimi precedenti capoversi dura complessivamente più di un mese, rispettivamente più di due mesi, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze del lavoratore, rispettivamente della lavoratrice di un dodicesimo per ogni ulteriore mese completo di assenza dal lavoro.

- 16.7. Il datore di lavoro ha la facoltà di fissare i periodi di vacanza obbligatori comunicandoli ai collaboratori all'inizio dell'anno.

**Art. 17.**  
**Assegni per figli**

- 17.1. L'assegno per figli è quello fissato dal Consiglio di Stato in applicazione della Legge cantonale sugli assegni familiari ai salariati del 18.12.2008.
- 17.2. In caso di malattia o di infortunio, cessato il diritto al salario, l'assegno è corrisposto per ulteriori dodici mesi consecutivi di incapacità al lavoro; dall'importo dell'assegno è dedotta la quota parte corrisposta allo stesso titolo dall'ente assicuratore. Il diritto all'assegno si estingue con l'inizio del diritto alle prestazioni dell'assicurazione invalidità.

**Art. 18.**  
**Indennità per servizio militare, civile e di protezione civile**

- 18.1. Al lavoratore, per servizio militare, civile e di protezione civile obbligatori in tempo di pace, vengono corrisposte le seguenti indennità calcolate rispetto al salario corrisposto:
- a) Durante l'intera scuola reclute:
- celibi o nubili 50 %
  - coniugati o celibi/nubili con persone a carico 80 %
- b) Durante altri servizi militari o di protezione civile obbligatori annuali:
- durante quattro settimane per tutti i militi 100 %
  - dalla quinta settimana:
    - celibi o nubili 50 %
    - coniugati o celibi/nubili con persone a carico 80 %
- 18.2. L'indennità è riconosciuta per ogni singolo servizio prestato nel corso di un anno.

- 18.3.** L'indennità prevista dall'ordinamento delle indennità di perdita di guadagno spetta al datore di lavoro; spetta al lavoratore l'eventuale parte eccedente la prestazione del datore di lavoro.
- 18.4.** Con queste prestazioni è tacitato l'obbligo derivante al datore di lavoro dagli articoli 324a e 324b CO di indennizzare il milite per la sua perdita di guadagno.
- 18.5.** Se la durata della scuola reclute supera il minimo ininterrottamente, il lavoratore deve di regola sottoscrivere un contratto di garanzia ove egli si impegna a rimanere alle dipendenze del datore di lavoro per almeno 2 anni a far tempo dal termine della scuola reclute.

Se il contratto di garanzia dovesse essere sciolto anticipatamente, il datore di lavoro può pretendere il rimborso del salario lordo versato oltre i 4 mesi e fino al termine della scuola reclute, dedotta l'IPG pagata dalla cassa di compensazione.

**Art. 19.**  
**Intemperie**

- 19.1.** Il lavoratore ha diritto al 80% del salario per le ore perse a causa di intemperie, indipendentemente dal fatto che tali perdite siano riconosciute dall'assicurazione contro la disoccupazione.
- 19.2.** Le ore perse a causa di intemperie e che non sono riconosciute dall'assicurazione contro la disoccupazione possono essere recuperate nella misura di al massimo 80 ore l'anno. Le ore recuperate sono pagate senza supplemento dello straordinario.

**Art. 20.**  
**Indennità  
per impedimento  
al lavoro  
per malattia**

19.3. L'eventuale indennità corrisposta dall'assicurazione disoccupazione viene considerata nel conteggio ore.

20.1. **In caso di malattia, il lavoratore percepisce un'indennità pari al 80% del salario dal 1° giorno per 720 giorni complessivamente sull'arco di 900 giorni.**

20.2. **Il datore di lavoro si impegna ad assicurare collettivamente il personale per un'indennità giornaliera di malattia in caso di inabilità lavorativa secondo i criteri LAMal.**

20.3. **Il datore di lavoro assume il premio per questa assicurazione fino al 2,5% del salario AVS; la parte di premio eccedente è a carico del lavoratore. Se il premio complessivo supera il 5%, la differenza è ripartita al 50%.**

20.4. Le prestazioni dell'assicurazione malattia valgono come pagamento del salario ai sensi dell'art. 324a e seg. CO, per cui l'obbligo del datore di lavoro è considerato adempito.

**Art. 21.**  
**Indennità  
per impedimento  
al lavoro  
per infortunio**

21.1. **Il lavoratore percepisce un'indennità pari al 80% del salario a far tempo dal 1° giorno per infortuni sia professionali sia non professionali.**

21.2. L'indennità percepita non può comunque essere superiore all'importo del salario base dedotti gli oneri sociali.

21.3. Il datore di lavoro può assicurare collettivamente il personale per la complementare LAINF.

- 21.4. Se la SUVA, giusta gli art. 37 seg. LAINF, esclude o riduce le sue prestazioni per colpa dell'assicurato, per pericoli straordinari cui si è esposto o per atti temerari, l'indennità si riduce nella stessa proporzione.
- 21.5. Le prestazioni assicurative valgono quale pagamento del salario a' sensi dell'art. 324a seg. CO, per cui l'obbligo del datore di lavoro è considerato adempito.
- 21.6. I premi per l'assicurazione infortuni professionali sono a carico del datore di lavoro. I premi per la copertura degli infortuni non professionali sono a carico del dipendente.

**Art. 22.**  
**Invalità  
parziale**

In caso di invalidità parziale dovuta a malattia o infortunio, il salario sarà determinato a nuovo in base al grado dell'effettiva capacità lavorativa residua del lavoratore.

**Art. 23.**  
**Certificato  
di malattia e  
d'infortunio**

**Annuncio  
dell'assenza**

**Facoltà di  
controllo  
della ditta**

- 23.1. Il dipendente deve presentare il primo giorno di assenza un certificato medico attestante l'inabilità al lavoro. Tutti gli eventuali attestati per prolunghi di malattia devono pervenire al datore di lavoro prima della scadenza di quello precedente.
- 23.2. La ditta ha la facoltà di esigere, in qualsiasi momento, una visita presso il suo medico di fiducia in ogni caso di assenza per malattia o infortunio al fine di accertare la capacità lavorativa rispettivamente il periodo presumibile di incapacità.

- 23.3.** La ditta ha la facoltà di far controllare dal suo medico di fiducia se l'autocertificazione del dipendente, stesa secondo l'art. 4.3., corrisponda al suo stato effettivo, esclusivamente nell'ottica di accertarne l'abilità lavorativa e ai fini di garantire in ogni occasione la sicurezza del lavoro.
- 23.4.** Una discrepanza fra l'autocertificazione e le constatazioni mediche costituisce motivo grave per lo scioglimento immediato del rapporto di lavoro.
- 23.5.** Ogni assenza, non soltanto per infortunio (compreso quello non professionale) o per malattia ma anche per altri motivi dev'essere annunciata al datore di lavoro entro le 24 ore seguenti ma comunque prima della ripresa del lavoro normalmente prevista.

**Art. 24.**  
**Previdenza  
professionale**

---

- 24.1.** Il lavoratore deve essere assicurato in conformità della legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità del 25 giugno 1982.
- 24.2.** Il premio è assunto, in ragione di metà ciascuno, tra datore di lavoro e lavoratore.

**Art. 25.**  
**Congedi  
pagati**

---

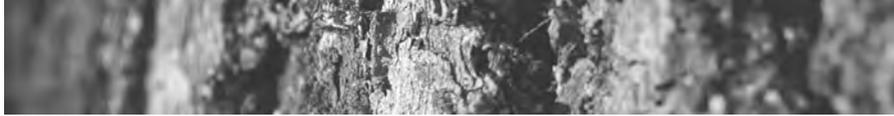
- Il lavoratore ha diritto ai seguenti congedi per anno civile senza deduzione di salario:
- a) per la formazione professionale concordata con il datore di lavoro: al massimo 5 giorni;
  - b) per lo svolgimento di affari pubblici o sindacali autorizzati dal datore di lavoro: al massimo 5 giorni;
  - c) per lo svolgimento di un compito di volontariato sociale autorizzato dal datore di lavoro: al massimo 5 giorni;

- d) per il proprio matrimonio: 5 giorni lavorativi;
- e) per il decesso del coniuge, convivente o dei figli: 3 giorni consecutivi;
- f) per il decesso dei genitori, dei fratelli o dei suoceri: 2 giorni consecutivi;
- g) per il decesso di altri familiari: 1 giorno
- h) per la nascita dei figli: 5 giorni lavorativi, da consumare nel 1° mese dalla nascita;
- i) per il matrimonio dei figli o dei fratelli: 1 giorno;
- l) per il trasloco: 1 giorno se non è connesso con il termine del rapporto di lavoro e al massimo una volta l'anno;
- m) per la visita di reclutamento: 1 giorno o in base alla convocazione della divisione militare;
- n) per l'ispezione delle armi e dell'equipaggiamento: mezza giornata. Se la località ove ha luogo l'ispezione è così lontana dal luogo di lavoro o di domicilio che il lavoratore non può più presentarsi al lavoro il medesimo giorno: 1 giorno;
- o) per la riconsegna dell'equipaggiamento militare: 1 giorno.

Altre assenze inevitabili devono essere indennizzate conformemente all'articolo 324a CO.

## **Art. 26.** **Diritto al salario dopo il decesso del lavoratore**

- 26.1. In caso di decesso del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto a pagare, dopo il giorno del decesso, un mese di salario a' sensi dell'art. 338 CO.
- 26.2. Se il rapporto di lavoro durava da più di cinque anni, sono dovuti due mesi di salario dopo il giorno del decesso.
- 26.3. Le mensilità di cui sopra sono dovute soltanto se il lavoratore lascia il coniuge, figli o altre persone a carico.



- 26.4. L'indennità può essere versata anche da un ente di previdenza, nel qual caso si estingue l'obbligo del datore di lavoro ai sensi dell'art. 338 CO.

**Art. 27.**  
**Termini  
di disdetta**

---

- 27.1. Il rapporto di lavoro stipulato per durata determinata cessa alla scadenza senza disdetta.
- 27.2. Il rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto rispettando i seguenti termini:
- a) durante il periodo di prova per la fine di una settimana con il preavviso di 7 giorni;
  - b) dal 1° anno di assunzione fino al 6° anno con il preavviso di 1 mese;
  - c) dal 7° anno in poi con il preavviso di 2 mesi.
- 27.3. Lo scioglimento del rapporto di lavoro deve essere notificato per iscritto e deve pervenire entro la fine del mese. Quando la notifica dello scioglimento perviene tardivamente al suo destinatario, il termine è automaticamente prorogato alla scadenza successiva.

**Art. 28.**  
**Motivazione  
della disdetta**

---

La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per iscritto.

**Art. 29.**  
**Disdetta abusiva,  
disdetta in tempo  
inopportuno,  
disdetta per  
motivi gravi,  
abbandono del  
posto di lavoro**

---

Fanno stato le norme del Codice delle obbligazioni.

**Art. 30.**  
**Apprendisti**

**Agli apprendisti si applica in via principale il contratto di tirocinio. Il presente contratto si applica in via accessoria: più precisamente, sono applicabili anche agli apprendisti gli artt. 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 23.1, 23.2, 23.3, 23.4, 23.5 e l'art. 25.**

**Gli apprendisti iniziano il lavoro assieme agli altri dipendenti della ditta e rispettano l'orario aziendale, fatto salvo quanto previsto dalla Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio.**

**Art. 31.**  
**Sanzioni disciplinari per inadempienze lavoratori**

- 31.1. Le trasgressioni ai doveri di servizio sono punite nel seguente modo:
- a) con l'ammonimento scritto;
  - b) con la multa fino a fr. 500.--. I proventi delle multe sono versati su un fondo da destinare a scopi di interesse comune per il personale;
  - c) con la sospensione dal lavoro e la relativa detenzione dal salario per un massimo di tre mesi;
  - d) con il licenziamento immediato per cause gravi.
- 31.2. Il datore di lavoro non può mettere in atto i provvedimenti di cui sopra senza che l'atto punibile sia prima stato intimato per iscritto all'interessato al quale deve essere garantita la possibilità di fornire le sue giustificazioni.
- 31.3. Le sanzioni possono essere accompagnate dalla comminatoria che in caso di recidiva si procederà al licenziamento immediato.
- 31.4. La contestazione della sanzione dev'essere proposta, entro 30 giorni dal ricevimento, alla Commissione paritetica la quale, sentite le parti, decide inappellabilmente e definitivamente.

**Art. 32.**  
**Commissione  
paritetica**

- 32.1.** Per promuovere la collaborazione tra le parti firmatarie del CCL è costituita una commissione paritetica con i seguenti compiti:
- a) vigilare e controllare l'applicazione del CCL; a tal fine la commissione paritetica può effettuare sopralluoghi e richiedere informazioni e documenti presso i datori di lavoro e presso i lavoratori;
  - b) interpretare le disposizioni contrattuali;
  - c) mediare eventuali divergenze sorte per l'interpretazione e l'applicazione del contratto collettivo;
  - d) accertare e perseguire violazioni del CCL, rispettivamente la mancata conformità delle ditte;
  - e) accertare e perseguire i casi di concorrenza sleale;
  - f) **decidere, dopo aver sentito le parti ed aver assunto gli elementi probanti necessari, sulle sanzioni.**
- 32.2.** La composizione e il funzionamento della commissione paritetica sono definiti in un apposito regolamento (appendice 2).
- 32.3.** In caso di infrazione al CCL la commissione paritetica, dopo aver sentito l'interessato, può pronunciare le seguenti sanzioni:
- a) ammonimento scritto;
  - b) pena convenzionale:
    - in casi di mancata concessione di prestazioni pecuniarie fino ad un massimo pari all'importo della prestazione dovuta;
    - in caso di inosservanza del divieto al lavoro abusivo fino ad un massimo di CHF 5'000.--;

- in tutti gli altri casi fino ad un massimo di CHF 10'000.--.

**La multa convenzionale deve essere impiegata per l'applicazione e l'esecuzione del CCL.**

- 32.4. La procedura, inclusa quella di ricorso, è stabilita nel Regolamento (appendice 2).

### **Art. 33. Ricorso**

---

Contro le decisioni e le multe della CPF è dato ricorso entro 30 giorni dall'intimazione ad un Arbitro Unico.

La decisione dell'Arbitro Unico è definitiva.

### **Art. 34. Arbitro Unico**

---

Quale istanza di ricorso contro le decisioni e le multe della CPF è competente un Arbitro Unico nominato di comune accordo tra la CPF e la parte ricorrente. Qualora la CPF e la parte ricorrente non si accordassero sulla persona dell'Arbitro Unico a cui sottoporre il ricorso, entrambe le parti potranno rivolgersi al Tribunale d'Appello affinché proceda alla nomina di un Arbitro Unico conformemente a quanto previsto dall'art. 356 cpv. 2 Codice di diritto processuale civile svizzero.

### **Art. 35. Contributi professionali dipendenti e datori di lavoro**

---

- 35.1. **Tutti i datori di lavoro e i lavoratori (apprendisti esclusi) sono sottoposti al pagamento di un contributo per coprire i costi derivanti dal contratto collettivo di lavoro e come appoggio alla formazione professionale continua, nonché all'aiuto sociale.**

- **Tutti i lavoratori versano un contributo professionale per l'applicazione del CCL pari allo 0.7% del salario AVS percepito. La**

deduzione avviene mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.

- È fatto divieto alle ditte di assumere a proprio carico il contributo professionale dovuto dai lavoratori.

- Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di mancata trattenuta sul salario.

- Tutti i datori di lavoro versano un contributo professionale per l'applicazione del CCL del seguente ammontare:

- a) per le ditte affiliate all'ASIF, firmataria del presente contratto, lo 0,1 % dei salari AVS versati;
- b) per le ditte non affiliate all'ASIF, lo 0,3% dei salari AVS versati.

Per il calcolo del contributo relativo alle ditte ASIF si è tenuto conto del versamento della quota sociale che queste ultime versano già all'Associazione mantello.

**35.2. I contributi professionali vengono versati alla segreteria della CPF secondo le sue indicazioni.**

35.3. I dipendenti membri delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL riceveranno dalla stessa il rimborso totale dei contributi dedotti a norma del presente articolo.

35.4. Le organizzazioni sindacali contraenti a loro volta richiederanno alla segreteria della CPF il ristorno dei contributi riservati ai loro affiliati.

La CPF fissa le modalità in un apposito regolamento per la trattenuta e per l'incasso dei contributi professionali.

- 35.5. L'introito totale della CPF, dedotto il ristorno ai lavoratori organizzati, verrà utilizzato:
- a) per sopperire agli oneri derivanti dal suo funzionamento;
  - b) per le spese di formazione e perfezionamento professionale.

**Art. 36.**  
**Diritti**  
**acquisiti**

---

Le disposizioni relative al salario vigenti al momento dell'entrata in vigore del contratto collettivo che fossero migliori di quelle previste da quest'ultimo non possono essere peggiorate.

**Art. 37.**  
**Appendici**

---

Gli allegati al presente contratto collettivo di lavoro (appendici) ne sono parte integrante.

**Art. 38.**  
**Durata del contratto collettivo**

---

- 38.1. Il contratto collettivo entra in vigore il 1° gennaio 2018 ed è valido fino al 31 dicembre 2021.
- 38.2. Se non è disdetto con almeno sei mesi di anticipo, esso si ritiene rinnovato per un altro anno e così di seguito.
- 38.3. In caso di disdetta, le parti firmatarie si impegnano ad iniziare le trattative per il rinnovo.

Lamone, dicembre 2017

Le parti contraenti:

**ASSOCIAZIONE IMPRENDITORI FORESTALI  
DELLA SVIZZERA ITALIANA (ASIF)**

**Presidente  
Walter Schick**

**Direttore  
Curzio Castelli**

**ORGANIZZAZIONE CRISTIANO SOCIALE TICINESE (OCST)**

**Segretario Cantonale  
Renato Ricciardi**

**Vice Segretario Cantonale  
Gianni Guidicelli**

**SINDACATI INDIPENDENTI TICINESI (SIT)**

**Presidente  
Astrid Marazzi**

**Segretario Cantonale  
Copresidente  
Mattia Bosco**

## APPENDICE 1

### Esempio di autocertificazione

Il sottoscritto \_\_\_\_\_

con domicilio in \_\_\_\_\_

attesta e dichiara con la presente di non essere sotto l'influsso di

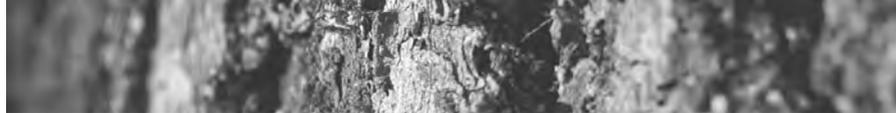
- alcool,
- stupefacenti,
- medicinali che, per constatazioni proprie e/o per indicazioni espresse nel foglietto illustrativo, potrebbero pregiudicare l'attenzione e/o la reazione e/o la guida,

e di essere perciò in grado di svolgere il lavoro assegnatogli senza pregiudizio.

Prende atto del fatto che tenor art. 23.3. CCL DELLE IMPRESE ADERENTI ALL'ASIF, la ditta può far controllare in ogni momento, dal suo medico di fiducia, il suo stato psicofisico ma soltanto per accertarne l'abilità lavorativa e nell'ottica di garantire in ogni momento la sicurezza del lavoro sia per il dipendente stesso sia per i colleghi che per i terzi.

L'autocertificazione che non dovesse corrispondere alle constatazioni del medico configura reato penale ai sensi dell'art. 251/252 CP e costituisce motivo grave giustificante un licenziamento immediato secondo l'art. 23.4. CCL.

In fede \_\_\_\_\_



## **APPENDICE 2**

### **REGOLAMENTO**

DELLA  
COMMISSIONE PARITETICA DEL  
SETTORE FORESTALE (CPF)  
e della procedura davanti alla CPF e  
all'Arbitro Unico



**Art. 1.**

---

**I. Costituzione della CPF**

Conformemente al Contratto collettivo di lavoro per i dipendenti delle imprese forestali del Cantone Ticino è costituita una Commissione Paritetica Forestale (CPF) così composta:

- *un Presidente che dev'essere indipendente e di formazione giurista;*
- *2 membri designati dall'Associazione Imprenditori Forestali della Svizzera Italiana (ASIF);*
- *1 membro designato dall'Organizzazione sindacale OCST;*
- *1 membro designato dall'Organizzazione sindacale SIT;*

La sede della CPF è presso l'Organizzazione sindacale OCST, Via Cantonale 19 a Lamone, dove ha pure sede il segretariato.

**Art. 2.**

---

La CPF nomina, fuori dal proprio seno, un Segretario privo di facoltà di voto.

La CPF nomina un ufficio di revisione esterno.

La CPF è vincolata di fronte a terzi dalla firma collettiva a due del Presidente e del Segretario. Le decisioni sono firmate dal Presidente e dal Segretario.

Per il conto bancario e il conto corrente postale è data firma individuale al Presidente e al Segretario.

**Art. 3.**

---

La CPF si riunisce su convocazione del Presidente e ogni volta che sarà presentata formale richiesta da una delle parti contraenti. In questo caso la convocazione dovrà avvenire entro quattordici giorni dalla domanda.

**Art. 4.**

---

Le decisioni della CPF sono prese a maggioranza dei presenti. La CPF può deliberare solo se sono presenti almeno il Presidente, un membro in rappresentanza della parte padronale e un membro in rappresentanza della parte sindacale, ritenuto che le parti devono sempre essere rappresentate in numero uguale.

Il Presidente ha diritto ad un solo voto.

In caso di mancato accordo, oppure quando le decisioni non possono essere prese nella forma prevista, le vertenze saranno sottoposte al giudizio inappellabile dell'Ufficio cantonale di conciliazione.

**Art. 5.**

---

I compiti della CPF sono:

- a) *vigilare e provvedere per l'applicazione coscienziosa e scrupolosa del Contratto collettivo;*
- b) *eseguire tutti i controlli necessari per l'applicazione del contratto mediante ispezioni presso le ditte;*
- c) *valutare esaminare e proporre soluzioni a tutela della protezione del settore nonché curare e promuovere la formazione professionale;*
- d) *fornire le regole interpretative per l'applicazione del contratto, appianando e risolvendo le vertenze che dovessero sorgere;*
- e) *incassare i contributi professionali previsti dal CCL;*
- f) *accertare che le ditte dispongano effettivamente del personale che dichiarano di avere e che esso venga remunerato secondo i dettami del CCL;*
- g) *accertare e perseguire azioni e lavori in concorrenza sleale;*

- h) applicare le sanzioni e le multe previste dal CCL per le violazioni del contratto, esigendo dagli stessi il rimborso delle eventuali spese;*
- i) amministrare il fondo costituito dai proventi del contributo professionale e delle multe.*

**Art. 6.**

---

Di ogni seduta viene tenuto un verbale a cura del Segretario, che sarà trasmesso a tutti i membri.

**Art. 7.**

---

Le spese vive per sedute, sopralluoghi, controlli, revisori, presidenza, segreteria e le spese documentate, sono definite dalla CPF.

**Art. 8.**

---

Entro il mese di giugno dell'anno successivo, il Segretario presenterà alla Commissione i conti d'esercizio dell'anno precedente.

## **II. Procedura contenziosa davanti alla CPF**

**Art. 9.**

---

La CPF ha l'obbligo di sentire le parti interessate prima di pronunciare. La procedura può essere scritta o orale: in quest'ultimo caso dovrà essere steso un verbale indicante le parti e le loro rispettive posizioni, come pure le prove offerte.

**Art. 10.**

---

La CPF assume le prove che ritiene opportune dandone informazione alle parti. Può sentire testimoni ed assumere altre prove applicando i concetti del CPF.

**Art. 11.**

---

Ogni decisione, che va motivata, viene intimata per iscritto e per lettera raccomandata con il rimedio di diritto. Essa viene firmata dal Presidente e dal Segretario.



### III. Procedura davanti all'Arbitro Unico

#### **Art. 12.**

##### **Osservazioni scritte**

Ricevuto il ricorso, l'Arbitro Unico assegna alla CPF un termine di 30 giorni per la presentazione delle sue osservazioni scritte.

#### **Art. 13.**

##### **Udienza di discussione**

Ricevute le osservazioni scritte della CPF, l'Arbitro Unico convoca le parti ad una discussione ove esse hanno la facoltà di replicare e duplicare oralmente e notificare i mezzi di prova offerti.

#### **Art. 14.**

##### **Citazione**

La citazione è spedita almeno 20 giorni prima della discussione ed è firmata dall'Arbitro Unico. Essa indica la conseguenza della mancata comparsa.

#### **Art. 15.**

##### **Comparsa**

Le parti possono comparire personalmente o farsi assistere rispettivamente rappresentare da un patrocinatore.

#### **Art. 16.**

##### **Conseguenza della mancata comparsa**

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

#### **Art. 17.**

##### **Verbale**

Della discussione è tenuto un verbale che contiene:

- il nome, il cognome dell'Arbitro Unico;
- il nome, il cognome e domicilio del ricorrente, del suo patrocinatore e del rappresentante della CPF;
- le date del ricorso e della decisione impugnata;
- i punti di questione che devono essere giudicati;

- le prove chieste dalle parti;
- le ragioni delle parti, succintamente indicate;
- la firma dei componenti e dell'Arbitro Unico.

### **Art. 18.** **Prove**

---

Le parti possono produrre nuovi documenti e indicare nuove prove. L'Arbitro Unico decide sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

### **Art. 19.** **Potere d'esame e di indagine d'ufficio**

---

L'Arbitro Unico apprezza liberamente i fatti, decide in applicazione del diritto svizzero e può assumere d'ufficio tutte le prove che reputa necessarie e utili per il giudizio dandone preventiva informazione alle parti.

### **Art. 20.** **Assunzione delle prove**

---

Le parti sono citate all'udienza durante la quale vengono assunte le prove ammesse. L'interrogazione del testimone è tenuta dall'Arbitro Unico; le parti possono porre domande. Dell'assunzione delle prove viene tenuto un verbale.

### **Art. 21.** **Giudizio**

---

Il giudizio è pronunciato entro il termine d'ordine di 90 giorni dal ricevimento del ricorso. Esso contiene:

- la data;
- nome, cognome e domicilio del ricorrente;
- la data della decisione impugnata;
- la data della discussione;
- le domande delle parti;
- i punti di questione;
- una breve motivazione;
- il dispositivo;
- la regolamentazione sulle spese di giudizio;
- il nome, il cognome e la firma dell'Arbitro Unico.

Il giudizio dell'Arbitro Unico è definitivo.

**Art. 22.**  
**Notificazione del  
giudizio**

Il giudizio è notificato per mezzo di lettera raccomandata al ricorrente o al suo rappresentante e alla CPF.

**Art. 23.**  
**Spese**

Le spese della procedura sono poste a carico della parte soccombente; in caso di soccombenza parziale reciproca, le spese sono ripartite secondo l'esito della procedura.

**Art. 24.**  
**Restituzione dei  
documenti**

I documenti presentati dalle parti o richiesti a terzi sono restituiti entro 10 giorni dalla crescita in giudicato del giudizio.

#### **IV. In generale**

**Art. 25.**  
**Assoggettamento  
al segreto**

I membri della CPF e l'Arbitro Unico sono tenuti a mantenere il segreto su tutto quanto vengono a conoscenza durante l'istruzione delle vertenze.

Il presente regolamento è stato approvato nella seduta della Commissione Paritetica Forestale il 12 dicembre 2017.

**PER LA COMMISSIONE PARITETICA FORESTALE**

**Il Presidente**  
**Avv. Paolo Luisoni**

**Il Segretario**  
**Petra Capelli**





## **APPENDICE 3**

# **REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DI UN SUSSIDIO AI PARTECIPANTI A CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE**

PER I DIPENDENTI DELLE DITTE  
ADERENTI ALL'ASIF,  
ASSOCIAZIONE IMPRENDITORI  
FORESTALI DELLA SVIZZERA ITALIANA



In un momento in cui il perfezionamento e l'aggiornamento professionale sono particolarmente sentiti, la Commissione paritetica ritiene opportuno e necessario, nei limiti delle sue competenze e disponibilità, favorire e stimolare con degli incentivi l'accesso alla formazione professionale.

A tale proposito la CPF rammenta che i fondi paritetici, oltre ad assicurare il regolare funzionamento della stessa, possono essere utilizzati per scopi concernenti il perfezionamento professionale conformemente al CCL per i dipendenti delle imprese forestali del Cantone Ticino.

La concessione del sussidio finanziario rimane a giudizio insindacabile della CPF, valutando le circostanze del singolo caso, tenendo conto della sua situazione finanziaria al momento della richiesta.

Modalità per l'ottenimento dei sussidi:

**Art. 1.**  
**Beneficiari**

- 1.1. Le ditte richiedenti a nome dei dipendenti sottoposti al CCL per le imprese forestali del Canton Ticino, a condizione che al momento della richiesta la ditta sia in regola con il pagamento dei contributi di solidarietà.

**Art. 2.**  
**Genere di corsi  
sussidiati**

- 2.1. Aggiornamenti e corsi di formazione approvati dall'ASIF con attestato di partecipazione.

**Art. 3.**  
**Finanziamento**

- 3.1. In principio per corsi individuali il 50% della tassa d'iscrizione fino ad un massimo di fr. 500.--.



Dalla tassa base d'iscrizione verranno dedotti eventuali sussidi versati da altri enti  
*(esempio: tassa d'iscrizione fr. 1'500.-- dedotto fr. 500.-- di sussidio versato da altri enti, la tassa d'iscrizione ammonta a fr. 1'000.--. La CPF partecipa con un contributo di fr. 500.--).*

- 3.2. L'ottenimento dell'AFC sulla base dell'art. 33 della legge sulla formazione professionale verrà riconosciuto un contributo di fr. 1'500.-- una tantum.
- 3.3. I sussidi sono riconosciuti per corsi collettivi di volta in volta.
- 3.4. La CPF si riserva la facoltà di riconoscere importi diversi in casi particolari.

#### **Art. 4.**

---

#### **Modalità per l'ottenimento dei sussidi**

- 4.1. Le richieste dovranno pervenire alla Segreteria della CPF, per il tramite del datore di lavoro, corredate dai seguenti documenti:
  - 4.1.1. descrizione del corso frequentato (iscrizione, documentazione del corso, attestati di frequenza e diplomi);
  - 4.1.2. ricevuta dell'avvenuto pagamento della tassa d'iscrizione;
  - 4.1.3. ricevuta dell'avvenuto pagamento di fatture prese a carico dalla ditta e/o eventuali sussidi ricevuti da altri enti;
- 4.2. In caso di contestazione decide inappellabilmente la CPF.

**Art. 5.**  
**Disposizioni finali**

- 5.1. La CPF istituisce il presente regolamento corsi a titolo sperimentale.
- 5.2. La CPF si riserva, in ogni momento, di apportare le modifiche che ritiene necessario in funzione anche della disponibilità finanziaria.

**Art. 6.**  
**Approvazione**

- 6.1. Il presente regolamento, approvato dalla CPF nella sua seduta del 3 febbraio 2017, entra in vigore dal 1° gennaio 2017.

**PER LA COMMISSIONE PARITETICA FORESTALE**

**Il Presidente**  
**Avv. Paolo Luisoni**

**Il Segretario**  
**Petra Capelli**



## **APPENDICE 4**

# **REGOLAMENTO PER IL LAVORO A COTTIMO**

(ART. 10.6 CCL)

PER I DIPENDENTI DELLE DITTE  
ADERENTI ALL'ASIF,  
ASSOCIAZIONE IMPRENDITORI  
FORESTALI DELLA SVIZZERA ITALIANA



**Art. 1.****Retribuzione**

- 1.1. La retribuzione del lavoro a cottimo deve essere concordata per iscritto tra le parti prima dell'inizio del lavoro.
- 1.2. La retribuzione concordata copre, oltre al lavoro effettivo, le trasferte, i pasti, il pernottamento e le vacanze.
- 1.3. Essa comprende anche l'indennizzo per la fornitura e la manutenzione degli utensili e dell'equipaggiamento.
- 1.4. La retribuzione minima non può essere inferiore al salario minimo previsto dal CCL all'art. 10.1. per un ausiliario forestale.

**Art. 2.****Impiego di mezzi dell'impresa**

- 2.1. Se per l'esecuzione del lavoro il lavoratore utilizza utensili, mezzi e apparecchi dell'impresa, le parti ne concordano il rispettivo costo.
- 2.2. Il cottimista deve usarlo con riguardo e secondo le indicazioni specifiche. Egli è responsabile di eventuali danni cagionati sia intenzionalmente che per negligenza.

**Art. 3.****Sicurezza sul lavoro**

Il cottimista si obbliga ad eseguire il lavoro rispettando le norme di prevenzione degli infortuni e di sicurezza vigenti. Egli assume ogni responsabilità al riguardo.

**Art. 4.****Deduzioni**

Le deduzioni per prestazioni sociali sono calcolate sull'importo del salario lordo effettivo dopo deduzione di quanto previsto al punto 1.2. e 2., e meglio secondo le direttive della SUVA.



## **Art. 5.**

---

### **Acconti e conteggio finale**

- 5.1. Le parti concordano prima dell'inizio del lavoro, per iscritto, gli acconti cui il cottimista ha diritto.
- 5.2. Gli acconti possono essere versati al massimo una volta il mese e il loro ammontare non può superare il 70 % del valore del lavoro eseguito.
- 5.3. Il conteggio finale deve essere eseguito al più tardi entro la fine del mese in cui l'opera è portata a termine.
- 5.4. L'opera è terminata quando è avvenuta la misurazione ufficiale.

## **Art. 6.**

---

### **Deroga al CCL**

Le norme del presente regolamento derogano a quelle del CCL. Rimangono riservati gli art. 326 e 326a CO.

Le parti contraenti:

**ASSOCIAZIONE IMPRENDITORI FORESTALI DELLA SVIZZERA ITALIANA  
(ASIF)**

Presidente  
Walter Schick

Direttore  
Cupio Castelli

**OCST - ORGANIZZAZIONE CRISTIANO SOCIALE TICINESE**

Segretario  
Giancarlo Nicoli

**SIT - SINDACATI INDIPENDENTI TICINESI**

Presidente  
Astid Marazzi

Segretario  
Jonathan Saletti Antognini



## **Commissione Paritetica del settore forestale CPF**

via Cantonale 19  
6814 Lamone  
tel 091 966 60 86  
fax 091 966 60 85  
info@cpcdiverse-ti.ch

[www.cpcdiverse-ti.ch](http://www.cpcdiverse-ti.ch)

## **Le parti contraenti del presente contratto collettivo di lavoro e dei regolamenti:**



### **Associazione Imprenditori Forestali della Svizzera Italiana (ASIF)**

Centro federlegno.ch  
Via Carona  
6802 Rivera Monteceneri  
info@forestasif.ch  
www.forestasif.ch



### **OCST - Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese**

Via Serafina Balestra 19  
6900 Lugano  
tel 091 921 15 51  
segretariato.cantonale@ocst.ch  
www.ocst.com



### **SIT - Sindacati Indipendenti Ticinesi**

Via della Pace 3  
6601 Locarno  
tel 091 751 39 48  
info@sit-locarno.ch  
www.sit-locarno.ch