

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro dei laboratori di protesi dentaria svizzeri

del 27 aprile 2004

Il Consiglio federale svizzero,

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

decreta:

Art. 1

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) del 2 ottobre 2003 dei laboratori di protesi dentaria svizzeri, viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

¹ L'obbligatorietà generale fa stato per tutto il territorio svizzero.

² Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro dichiarate di obbligatorietà generale sono applicabili a tutte le aziende che eseguono lavori di laboratorio di odontotecnica.

³ Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro dichiarate di obbligatorietà generale sono applicabili per tutti gli odontotecnici qualificati con attestato di capacità o diploma equivalente, nonché i lavoratori che effettuano lavori accessori di odontotecnica, dal compimento del 20° anno d'età, e occupati presso un'azienda ai sensi dell'capoverso 2.

Art. 3

Per quanto riguarda i contributi alle spese d'esecuzione (art. 7.2) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro del seco un conteggio dettagliato nonché il preventivo per l'esercizio successivo. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla Direzione del lavoro e protrarsi oltre la fine del contratto collettivo di lavoro, quanto lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità del contratto collettivo di lavoro. La Direzione del lavoro può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

¹ RS 221.215.311

Art. 4

Il presente decreto entro in vigore il 1° giugno 2004 ed è valido sino al 31 dicembre 2006.

27 aprile 2004

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il vicepresidente, Samuel Schmid

La cancelliera della Confederazione, Annemarie Huber-Hotz

Contratto collettivo di lavoro dei laboratori di protesi dentaria svizzeri

concluso il 2 ottobre 2003

tra

l'Associazione dei laboratori di protesi dentaria svizzeri (ALPDS),
da una parte

e

l'Associazione svizzera odontotecnici (ASO),
dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

2.1. Assunzione, periodo di prova e disdetta

Art. 2.1.1 Assunzione

Il datore di lavoro stipula un contratto individuale di lavoro scritto (CIL) con ogni collaboratrice e collaboratore sottoposto al campo d'applicazione del presente CCL.

Alla stipulazione del CIL, il collaboratore/la collaboratrice riceve un esemplare del CCL con le relative appendici e conferma la ricezione con la propria firma.

Art. 2.1.2 Periodo di prova

Il periodo di prova dura 2 mesi. Nel contratto individuale di lavoro è possibile concordare un periodo di prova più lungo (della durata massima di 3 mesi) o la rinuncia al periodo di prova.

Art. 2.1.3 Risoluzione del rapporto di lavoro per disdetta

¹ Il rapporto di lavoro deve essere disdetto per iscritto.

² Il termine di disdetta è di:

- | | |
|---|-------------------------------|
| – durante il periodo di prova: | 7 giorni in ogni tempo |
| – durante il primo anno di servizio
nella stessa azienda: | 1 mese per la fine di un mese |
| – dal 2° al 9° anno di servizio
nella stessa azienda: | 2 mesi per la fine di un mese |
| – a partire dal 10° anno di servizio
nella stessa azienda: | 3 mesi per la fine di un mese |

3. Diritti e doveri reciproci

Art. 3.1 Doveri generali

Il rapporto di lavoro deve svolgersi in un clima di rispetto e di tolleranza. I lavoratori/le lavoratrici non devono subire pregiudizio alcuno, né direttamente né indirettamente, a causa del loro sesso, dell'età, dell'origine, della lingua, della cultura, eccetera. Tutte le parti, sia i superiori che le collaboratrici e i collaboratori, vi si adoperano.

Art. 3.3 Protezione della salute

Il datore di lavoro prende tutte le misure per esperienza necessarie, tecnicamente applicabili e adeguate alle condizioni dell'azienda per proteggere adeguatamente la salute delle lavoratrici e dei lavoratori e prevenire efficacemente gli incidenti sul lavoro.

...

Art. 3.4 Obbligo di diligenza

Il lavoratore/la lavoratrice deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli/le e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro. Egli/ella è tenuto a utilizzare adeguatamente i macchinari, gli utensili, le installazioni tecniche e gli attrezzi di lavoro e a trattare con cura il materiale messogli/le a disposizione per l'esecuzione del lavoro. ...

Art. 3.5 Attività accessorie

Il lavoratore/la lavoratrice ha l'obbligo d'informare il datore di lavoro sull'esercizio di altre attività lucrative. Non è ammesso l'esercizio di attività accessorie per conto di terzi.

Art. 3.6 Segreto professionale

Il lavoratore/la lavoratrice è tenuto/a ad osservare la massima segretezza su tutte le questioni d'affari concernenti il suo datore di lavoro.

4. Salario

Art. 4.1 Versamento del salario

¹ Il salario è versato mensilmente per la fine di ogni mese civile. L'importo del salario si orienta di principio al lavoro svolto, al grado di formazione e all'esperienza professionale. Esso viene concordato tra il datore di lavoro e il lavoratore/la lavoratrice sotto forma di salario annuo o di salario mensile.

² L'appendice I al presente CCL riporta i salari minimi del personale fisso. I salari minimi corrispondono a un grado d'occupazione del 100 per cento giusta l'arti-

³ Le lavoratrici e i lavoratori partecipano al premio dell'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia in ragione del 50 %.

⁴ Se il lavoratore/la lavoratrice non è assicurabile, il salario è versato in virtù della legge (art. 324a CO).

Art. 5.4 Versamento del salario in caso di maternità

Dopo il parto, le lavoratrici ricevono un'indennità di maternità pari ad almeno l'80 % del salario lordo per un periodo di 70 giorni civili.

Art. 5.5 Certificato medico in caso d'impedimento al lavoro

Se è inabile al lavoro per malattia o infortunio per un periodo superiore a 3 giorni, il lavoratore/la lavoratrice dovrà immediatamente far pervenire al datore di lavoro un certificato medico indicante la data d'inizio e la probabile durata dell'incapacità di lavoro.

Art. 5.7 Versamento del salario in caso di decesso

In caso di decesso di un lavoratore/di una lavoratrice, il datore di lavoro versa un sesto del salario annuo se il lavoratore/la lavoratrice lascia un congiunto, un/a concubino/a o figli minorenni o, in mancanza di tali aventi diritto, altre persone nei confronti delle quali egli/ella aveva degli obblighi di sostentamento.

6. Durata del lavoro

Art. 6.1 Durata del lavoro normale

¹ La durata del lavoro annua è di 2184 ore al massimo per le lavoratrici e i lavoratori impiegati a tempo pieno (52 x 42 ore), senza le ore recuperate anticipatamente.

² Il periodo di calcolo di 12 mesi può differire dall'anno civile.

³ Per realizzare la durata del lavoro annua, d'intesa con le lavoratrici e i lavoratori occorrerà elaborare le relative condizioni quadro e i rispettivi regolamenti. Senza accordi specifici, la durata normale della settimana lavorativa è di 42 ore.

⁴ La durata normale della settimana lavorativa è di 42 ore, da ripartire possibilmente su 5 giorni. La durata della giornata lavorativa non potrà eccedere le 9 ore.

⁵ In caso di vacanza, di assenze che cadono in un giorno lavorativo e di assenze pagate, per giornata di lavoro vengono computate 8,4 ore, più le eventuali ore recuperate anticipatamente.

⁶ La vigilia di giorni festivi legali, il lavoro dovrà terminare alle 17.00 al più tardi.

Art. 6.2 Ore supplementari/lavoro straordinario

...

Le ore supplementari e il lavoro straordinario dovranno essere compensate entro 2 mesi e con l'accordo del lavoratore/della lavoratrice con tempo libero di pari durata. Se non vengono compensate attraverso del tempo libero, le ore supplementari dovranno essere remunerato con un supplemento del 25 % sul salario effettivo.

Art. 6.3 Lavoro notturno e lavoro domenicale

È considerato lavoro notturno il lavoro prestato tra le 22.00 e le 06.00.

Le giovani e i giovani al di sotto dei 20 anni non possono essere chiamati a svolgere del lavoro notturno.

Per il lavoro notturno viene applicato un supplemento del 50 % sul salario effettivo.

Per il lavoro domenicale viene applicato un supplemento del 100 % sul salario effettivo.

Art. 6.4 Giorni festivi e di riposo remunerati

¹ Per anno civile vengono pagate 8 festività cantonali più il 1° agosto.

² Eventuali altri giorni festivi o di riposo cantonali o locali dovranno essere regolati nel contratto individuale di lavoro.

⁴ I giorni festivi che cadono durante le vacanze non sono considerati giorni di ferie. I giorni festivi che cadono durante altre assenze non potranno essere recuperati.

Art. 6.5 Assenze remunerate

Le lavoratrici e i lavoratori impiegati stabilmente hanno diritto, sempre che l'evento non cada in un giorno non lavorativo, ai seguenti congedi pagati:

- decesso del coniuge, di un figlio, di un genitore: 3 giorni
- decesso di un parente stretto che viveva sotto lo stesso tetto, d'intesa: 2–3 giorni
- decesso di un altro parente stretto, d'intesa: 1–2 giorni
- nascita di un figlio: 2 giorni
- proprio matrimonio: 2 giorni
- cambiamento di domicilio: 1 giorno
- reclutamento o ispezione militare: conf. all'ordine di marcia

Art. 6.6 Congedi formativi

¹ D'intesa con il lavoratore/la lavoratrice, il datore di lavoro accorda almeno 3 giorni di lavoro remunerati per la formazione o il perfezionamento professionali. Se il lavoratore/la lavoratrice scioglie il rapporto d'impiego, il datore di lavoro può dedurgli/le dal salario i giorni di lavoro concessi per i corsi nei sei mesi precedenti la disdetta ed esigere il rimborso delle eventuali spese di corso sostenute.

Art. 6.7 Vacanze

¹ Il lavoratore/la lavoratrice ha diritto a vacanze pagate, segnatamente:

- fino ai 20 anni compiuti: 5 settimane per anno civile
- a partire dai 20 anni: 4 settimane per anno civile
- a partire dai 50 anni: 5 settimane per anno civile
- dopo il compimento del 20° anno d'età, ogni 5 anni di servizio in seno alla stessa azienda il lavoratore/la lavoratrice ha diritto a una settimana di vacanza supplementare nel corso del rispettivo anno civile.

² In caso di assenza superiore a 2 mesi, il diritto annuale alle vacanze si riduce di un dodicesimo per ogni ulteriore mese di assenza completo. In caso di uscita, il diritto pro rata temporis alla settimana di vacanza supplementare (gratifica per anzianità di servizio) è pagata nella misura in cui la disdetta è stata pronunciata dal datore di lavoro.

7. Disposizioni finali

Art. 7.2 Contributo alle spese di esecuzione

¹ Le parti contraenti possono esigere in comune, conformemente all'articolo 357b del Codice delle obbligazioni, che i datori di lavoro e i lavoratori/le lavoratrici rispettino le disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro.

² Per l'esecuzione degli accordi stipulati nel contratto collettivo vengono riscossi dei contributi alle spese di esecuzione.

³ Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori sottoposti al CCL impiegati per oltre 21 ore a settimana s'impegnano a versare 9 franchi al mese come contributo alle spese di esecuzione del contratto. Per le lavoratrici e i lavoratori impiegati per 21 ore settimanali o meno il contributo è di 4 franchi 50 centesimi al mese. I datori di lavoro sottoposti al CCL versano 9 franchi al mese per ogni lavoratore/lavoratrice impiegato/a per oltre 21 ore a settimana rispettivamente 4 franchi 50 centesimi al mese per le lavoratrici e i lavoratori impiegati per 21 ore settimanali o meno. Il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori è dedotto dal datore di lavoro direttamente dal salario mensile.

⁴ I dettagli sulle spese di esecuzione sono regolati nell'appendice II del presente CCL.

⁵ Le parti contraenti costituiscono una commissione paritetica (CP) incaricata di sorvegliare l'esecuzione del contratto collettivo.

⁶ La CP controlla il rispetto delle disposizioni del CCL nelle aziende.

⁷ La CP può infliggere un'ammenda convenzionale ai datori di lavoro e ai lavoratori/alle lavoratrici che violano gli obblighi previsti dal contratto collettivo di lavoro; l'importo dell'ammenda dovrà essere versato entro un mese dalla ricezione della decisione. L'ammenda convenzionale dovrà essere calcolata in modo tale da dissuadere il datore di lavoro o il lavoratore/la lavoratrice dal violare nuovamente le disposizioni del CCL.

⁸ In caso di violazione delle disposizioni normative del CCL, l'ammenda massima pronunciabile sarà di 10 000 franchi.

Appendice I

Salari minimi

¹ Il salario annuo minimo per gli odontotecnici/le odontotecniche impiegati/e stabilmente e pienamente abili al lavoro che hanno superato l'esame di fine tirocinio (attestato di capacità) o con diploma equivalente è di 44 200 franchi lordi (13 volte Fr. 3400.-).

² Per le lavoratrici e i lavoratori dai 20 anni compiuti che effettuano lavori accessori presso laboratori di protesi dentaria, a partire dal 2° anno di servizio il salario minimo è pari ad almeno l'80 % del salario degli odontotecnici diplomati giusta la cifra 1. In caso di buone prestazioni, il salario sarà aumentato progressivamente fino all'importo minimo annuo di cui alla cifra 1.

Appendice II

Regolamento

Contributi alle spese di esecuzione/Commissione paritetica (CP)

Art. 2 Contributi e procedura d'incasso

2.1 Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori sottoposti al CCL impiegati per oltre 21 ore a settimana s'impegnano a versare 9 franchi al mese come contributo alle spese di esecuzione del contratto. Per le lavoratrici e i lavoratori impiegati per 21 ore settimanali o meno il contributo è di 4 franchi 50 centesimi al mese. I datori di lavoro sottoposti al CCL versano 9 franchi al mese per ogni lavoratore/lavoratrice impiegato/a per oltre 21 ore a settimana rispettivamente 4 franchi 50 centesimi al mese per le lavoratrici e i lavoratori impiegati per 21 ore settimanali o meno.

2.2 Il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori è dedotto dal datore di lavoro direttamente dal salario mensile. Entro il 31 gennaio di ogni anno civile, il datore di

lavoro fornisce al segretariato, conformemente all'articolo 4, un conteggio scritto dei contributi incassati nell'anno civile precedente, riversando contemporaneamente il relativo importo.

2.3 Il datore di lavoro può far pervenire al segretariato una copia firmata del conteggio AVS del rispettivo anno civile, oppure compilare il modulo messo a disposizione dal segretariato per il conteggio. Le lavoratrici e i lavoratori soggetti all'obbligo di contribuzione devono essere indicati nominalmente nel conteggio, con l'indicazione della durata dell'impiego e del grado d'occupazione (a tempo pieno o a tempo parziale) nell'anno civile in questione.

2.4 Se nonostante il sollecito scritto un datore di lavoro non conteggia i contributi, o se sussistono dubbi fondati sull'esattezza del conteggio, la CP potrà ordinare un controllo dei libri paga o il ricorso ai conteggi AVS e/o SUVA, allo scopo di verificare i conteggi o di avviare le necessarie misure legali.

2.5 Su richiesta delle parti contraenti, la CP può domandare il controllo dei libri paga a un ufficio esterno.

Art. 3 Utilizzo dei contributi alle spese di esecuzione

3.1 I contributi riscossi devono essere accreditati su un conto riservato esclusivamente al Fondo paritetico e utilizzati per i seguenti scopi:

- a) indennizzo delle spese di esecuzione del CCL (segretariato, incasso, ecc. inclusi);
- b) promozione della formazione e del perfezionamento professionali;
- c) sostegno di misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute;

...

Art. 4 Commissione paritetica (CP) e segretariato

4.4 Le parti contraenti designano un segretariato incaricato del coordinamento e dell'esecuzione dei compiti amministrativi. D'intesa fra le parti contraenti, l'incasso può essere affidata a un ufficio indipendente. Al segretariato competono essenzialmente le seguenti attività:

...

- controllo dei conteggi (deduzioni dei contributi alle spese di esecuzione) e del relativo traffico dei pagamenti;
- solleciti in caso di conteggi mancanti, incompleti o manifestamente errati;
- avvio di procedure legali su mandato della CP (controllo dei libri paga, incasso, chiarimenti presso le casse di compensazione/la SUVA, ecc.);

...

Art. 5 Obbligo di segretezza

I membri della CP e i collaboratori/le collaboratrici del segretariato sono tenuti a serbare la massima segretezza sui fatti e sulle informazioni concernenti i lavoratori/le lavoratrici o i datori di lavoro di cui sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro attività connesse all'amministrazione delle spese di esecuzione.

I conti annuali e il rapporto di gestione annuale non possono contenere nessun dato personale su singoli lavoratori/lavoratrici o datori di lavoro sottoposti al CCL (nomi, cifre, ecc.).