



**Contratto Collettivo di Lavoro  
Odontotecnica**

in vigore dal 1° gennaio 2016

# Contratto Collettivo di Lavoro

dei

## **LABORATORI DI PROTESI DENTARIA SVIZZERI**

stipulato tra

**Swiss Dental Laboratories – Associazione dei laboratori di protesi dentaria svizzeri (ALPDS)**



Swiss  
Dental  
Laboratories

da una parte

e la

**Associazione svizzera odontotecnici (ASO)**



**SZV**

Schweizerische Zahntechniker-Vereinigung  
Fédération Suisse des Techniciens Dentistes  
Associazione Svizzera Odontotecnici

dall'altra.

## **SOMMARIO**

1. Introduzione	5
2. Disposizioni del contratto di lavoro (disposizioni normative)	5
3. Diritti e doveri reciproci	6
4. Salario	7
5. Versamento del salario in caso d'impedimento al lavoro	8
6. Durata del lavoro	10
7. Disposizioni finali	12
Appendice I	14
Appendice II	16
Conferma della ricezione	copertina

**Preambolo**

Con il presente Contratto Collettivo di Lavoro (CCL), le sottoscritte parti contraenti concordano i diritti e gli obblighi reciproci e regolano le disposizioni del contratto di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Esse s'impegnano reciprocamente ad applicare fedelmente le disposizioni concordate nel presente CCL.

## 1. INTRODUZIONE

### 1.1 Campo d'applicazione e diritto applicabile

#### *Articolo 1.1.1 Campo d'applicazione aziendale*

Le disposizioni del presente CCL sono applicabili a tutte le aziende che eseguono lavori di laboratorio di odontotecnica.

#### *Articolo 1.1.2 Campo d'applicazione personale*

Le disposizioni del presente CCL sono applicabili per tutte le odontotecniche qualificate e tutti gli odontotecnici qualificati (di seguito «le lavoratrici e i lavoratori») con attestato di capacità o diploma equivalente, nonché le lavoratrici e i lavoratori che effettuano lavori accessori di odontotecnica, dal compimento del 20° anno d'età, e occupate/i presso un'azienda ai sensi dell'articolo 1.1.1.

#### *Articolo 1.1.3 Campo d'applicazione geografico*

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro è valido in tutta la Svizzera.

#### *Articolo 1.1.4 Diritto applicabile*

Se non regolato altrimenti dal presente CCL, valgono le disposizioni legali applicabili al rapporto tra le parti contraenti (art. 356 e segg. CO). Il presente CCL è valido nel rapporto tra il datore di lavoro e i singoli dipendenti. Se in esso non è presente alcuna norma, si applicano in particolare le disposizioni di legge del Codice delle obbligazioni (CO), della Legge sul Lavoro (LL), della Legge federale sull'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti (LAVS), della Legge federale sull'assicurazione per l'invalidità (LAI), della Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG), della Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) e della Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP).

## 2. Disposizioni normative e del contratto di lavoro

### 2.1 Assunzione, periodo di prova e disdetta

#### *Articolo 2.1.1 Assunzione*

Il datore di lavoro stipula un Contratto Individuale di Lavoro scritto (CIL) con ogni lavoratore e lavoratrice sottoposto/a al campo d'applicazione del presente CCL.

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

#### *Articolo 2.1.2 Periodo di prova*

Il periodo di prova dura 3 mesi. Nel Contratto Individuale di Lavoro è possibile concordare un periodo di prova più breve o la rinuncia al periodo di prova.

#### *Articolo 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° 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 Resta riservata la risoluzione senza preavviso del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 337 CO.

#### *Articolo 2.1.4 Disdetta in tempo inopportuno*

1 Dopo il periodo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:

- a) allorché il lavoratore / la lavoratrice presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, oppure servizio civile svizzero e, in quanto il servizio duri più di undici giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti;
- b) in caso d'incapacità di lavoro totale o parziale del lavoratore / della lavoratrice a causa di malattia o infortunio non imputabili a propria colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;
- c) durante la gravidanza e nelle sedici settimane che seguono il parto della lavoratrice;
- d) durante il periodo in cui il lavoratore / la lavoratrice, con il consenso del datore di lavoro, partecipa a un servizio ordinato dall'autorità federale competente nell'ambito dell'aiuto all'estero.

2 Dopo il periodo di prova il lavoratore / la lavoratrice non può disdire il rapporto di lavoro se un suo superiore, di cui è in grado di assumere le funzioni, o il datore di lavoro stesso è, alle condizioni di cui al capoverso 1, lettera a del presente articolo, impedito di esercitare la sua attività e tale attività deve essere assunta dal lavoratore / dalla lavoratrice finché dura l'impedimento.

3 La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti nei capoversi 1 e 2 è nulla; se invece è data prima ma il termine non è ancora giunto a scadenza, questo è sospeso e riprende a decorrere dalla fine del periodo.

4 Se per la cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso, come la fine di un mese o di una settimana lavorativa, che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è protratto sino al giorno fisso immediatamente successivo.

### **3. Diritti e doveri reciproci**

#### Articolo 3.1 Doveri generali

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

Articolo 3.2 Protezione della personalità	Il datore di lavoro rispetta e protegge la personalità delle lavoratrici e dei lavoratori.
Articolo 3.3 Protezione della salute	<p>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. Tutte le prescrizioni inerenti all'impiego di sostanze tossiche, alla prevenzione degli incendi e degli infortuni devono essere scrupolosamente osservate; gli equipaggiamenti di protezione esistenti devono essere utilizzati.</p> <p>In particolare, il datore di lavoro è tenuto a rispettare la direttiva CFSL n. 6508 concernente l'appello ai medici del lavoro e agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro, nonché a garantire che i processi di lavoro soddisfino i requisiti di qualità posti dall'Ordinanza relativa ai dispositivi medici (ODmed).</p>
Articolo 3.4 Obbligo di diligenza	<p>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 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. Il lavoratore / La lavoratrice risponde dei danni cagionati al datore di lavoro sia con intenzione sia per negligenza.</p>
Articolo 3.5 Attività accessorie	<p>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.</p>
Articolo 3.6 Segreto professionale	<p>Il lavoratore / La lavoratrice è tenuto/a ad osservare la massima segretezza su tutte le questioni d'affari concernenti il proprio datore di lavoro.</p>
Articolo 3.7 Divieto di concorrenza	<p>Se i lavoratori e le lavoratrici hanno cognizioni della clientela o dei segreti di fabbricazione e d'affari e se l'uso di tali conoscenze potrebbe cagionare al datore di lavoro un danno considerevole, è possibile concordare per iscritto un divieto di concorrenza tra il datore di lavoro e il lavoratore / la lavoratrice.</p>

#### **4. Salario**

Articolo 4.1 Versamento del salario	<p>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, mensile od orario.</p> <p>2 L'appendice I al presente CCL riporta i salari minimi, che corrispondono a un grado d'occupazione del 100 per cento giusta l'articolo 6.1 del presente CCL. In caso di durata del lavoro ridotta, le aliquote minime devono essere calcolate in base al rispettivo grado d'occupazione.</p>
-------------------------------------	--

Articolo 4.2 13<sup>a</sup> mensilità

1 Se viene concordato un salario annuo, il datore di lavoro è tenuto a segnalare al lavoratore / alla lavoratrice che esso è comprensivo della tredicesima mensilità.

2 Se viene concordato un salario mensile, esso dovrà essere versato tredici volte.

3 I lavoratori / Le lavoratrici con salario orario ricevono la 13<sup>a</sup> mensilità a cadenza mensile o annuale.

Articolo 4.3 Assegni per i figli

Il datore di lavoro versa gli assegni per i figli, di formazione e un eventuale assegno per nascita conformemente alla legislazione cantonale.

## **5. Versamento del salario in caso d'impedimento al lavoro**

Articolo 5.1 Versamento del salario durante il servizio militare

1 Durante il servizio obbligatorio nell'esercito svizzero o nella protezione civile, salvo durante la scuola reclute, il servizio civile, la ferma continuata e la formazione come sottufficiale o ufficiale, vengono pagati:

- il 100 % del salario mensile lordo al lavoratore coniugato o con obblighi di sostentamento;
- l'80 % del salario mensile lordo al lavoratore celibe e senza obblighi di sostentamento.

2 Durante la scuola reclute, il servizio civile, la durata della ferma continuata e la formazione come sottufficiale o ufficiale (scuola e pagamento del grado), il diritto al salario è il seguente:

- lavoratori celibi (senza obblighi di sostentamento):  
50 %, ma almeno le prestazioni ai sensi dell'art. 324a e b CO
- lavoratori coniugati e lavoratori celibi con obblighi di sostentamento: 80 %

Se entro 6 mesi dal termine della scuola reclute, del servizio civile, della ferma continuata e della formazione come sottufficiale o ufficiale il lavoratore / la lavoratrice rescinde il rapporto di lavoro (data della dichiarazione di disdetta), egli/ella è obbligato/a a restituire al datore di lavoro l'importo che il datore stesso ha versato per lui/lei per le prestazioni indicate all'art. 324a e b CO.

Articolo 5.2 Versamento del salario in caso d'infortunio

1 Gli obblighi inerenti al versamento del salario in caso d'infortunio sono regolati dalle disposizioni della Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF).

2 I premi dell'assicurazione contro gli infortuni professionali sono a carico del datore di lavoro, quelli dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono invece a carico del lavoratore / della lavoratrice e sono dedotti direttamente dal salario.

Articolo 5.3 Versamento del salario in caso di malattia

1 Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare le lavoratrici e i lavoratori che soddisfano i requisiti con un'indennità giornaliera in caso di malattia.



2 L'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia deve offrire le seguenti prestazioni e condizioni minime:  
a) un'indennità giornaliera minima dell'80 % del salario; nonché  
b) il versamento delle prestazioni durante 730 giorni per caso di malattia.

3 Per la durata di un eventuale periodo di carenza il pagamento continuato del salario, pari all'80 %, è a carico del datore di lavoro dal 1° giorno di malattia.

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

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

Articolo 5.4 Versamento del salario in caso di maternità

Per l'indennità di maternità si applicano le disposizioni di legge sull'indennità per perdita di guadagno.

Articolo 5.5 Certificato medico in caso d'impedimento al lavoro

1 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.

2 Su richiesta del datore di lavoro e a sue spese, il lavoratore / la lavoratrice deve lasciarsi visitare da un medico di fiducia.

Articolo 5.6 Previdenza professionale

1 La previdenza professionale è regolata dalla Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP).

2 Le parti contraenti verificano presso i rispettivi istituti di previdenza per il personale la promozione o l'introduzione dell'età flessibile di pensionamento.

Articolo 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 / una congiunta, un/a partner registrato/a, un/a concubino/a o figli minorenni o, in mancanza di tali aventi diritto, altre persone nei confronti delle quali egli/ella aveva obblighi di sostentamento.

## 6. Durata del lavoro

### Articolo 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 eventuali ore recuperate anticipatamente.

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

3 Per realizzare la durata del lavoro annua occorrerà elaborare le relative condizioni quadro e i rispettivi regolamenti. Senza l'emanazione di un regolamento aziendale, accordi specifici, vige automaticamente durata di lavoro settimanale di 42 ore.<sup>1</sup>

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 al più tardi alle 17.00.

7 Il datore di lavoro è obbligato a tenere un controllo della durata del lavoro per ogni lavoratore.<sup>2</sup>

### Articolo 6.2 Ore supplementari

1 Per il disbrigo di lavori urgenti, in caso di accumulo del lavoro o di carenza passeggera e temporanea di manodopera, il lavoratore / la lavoratrice può essere chiamato/a a svolgere del lavoro anche al di fuori del normale orario di lavoro. In tali casi, il lavoratore / la lavoratrice è tenuto/a a prestare ore supplementari / lavoro straordinario, nella misura in cui ragionevolmente esigibili.

2 In linea di principio, le ore supplementari devono essere compensate da tempo libero di pari durata, anche se è il datore di lavoro a determinare il momento della compensazione. Le ore supplementari che non vengono compensate entro il 31 marzo dell'anno successivo devono essere pagate senza supplemento, nella misura in cui non superino l'orario di lavoro settimanale di 42 ore. Devono invece essere retribuite con un supplemento del 25 % le ore supplementari che superano la normale durata del lavoro settimanale di 42 ore e non sono state compensate entro il 31 marzo dell'anno successivo.

### Articolo 6.3 Lavoro notturno e lavoro domenicale

1 È considerato lavoro notturno il lavoro prestato tra le 22.00 e le 6.00.

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

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

<sup>1</sup> Articolo modificato dal 1° gennaio 2016.

<sup>2</sup> Articolo introdotto dal 1° gennaio 2016.

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

#### Articolo 6.4 Giorni festivi e di riposo remunerati

1 Per ogni anno civile vengono pagate 8 festività cantonali più il 1° agosto ai lavoratori e alle lavoratrici in servizio in tali giorni.

2 Eventuali altri giorni festivi o di riposo cantonali o locali dovranno essere regolati nel Contratto Individuale di Lavoro.

3 Salvo diversamente concordato nel Contratto Individuale di Lavoro, valgono come festività ai sensi del capoverso 1 del presente articolo i seguenti giorni:

1° gennaio, 2 gennaio, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, 25 dicembre, 26 dicembre.

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.

#### Articolo 6.5 Assenze remunerate

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

- *decesso dell/della coniuge, del concubino / della concubina, del/della partner registrato/a, di un figlio, di un genitore:* 3 giorni
- *decesso di un parente stretto che viveva sotto lo stesso tetto:* 2 giorni
- *decesso di un altro parente stretto:* 1 giorno
- *nascita di un figlio:* 2 giorni
- *proprio matrimonio:* 2 giorni
- *cambiamento di domicilio:* 1 giorno
- *reclutamento o ispezione militare:* conf. all'ordine di marcia

Ai dipendenti vengono corrispondentemente garantite queste assenze remunerate in base al proprio grado di occupazione.

#### Articolo 6.6 Congedi formativi

1 D'intesa con il lavoratore / la lavoratrice, il datore di lavoro accorda almeno 3 giorni di lavoro remunerati all'anno per la formazione o il perfezionamento professionali. Se il lavoratore / la lavoratrice scioglie il rapporto d'impiego, il datore di lavoro può dedurgle/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.

2 Per preparare ed effettuare un esame federale il lavoratore / la lavoratrice ha diritto a 3 giornate di assenza remunerate supplementari, in aggiunta a quelle di cui al capoverso 1.

3 In accordo con il datore di lavoro, devono essere garantiti al lavoratore / alla lavoratrice congedi pagati per la collaborazione in commissioni (ad esempio per gestire corsi introduttivi o seguire esami in qualità di esperti).

## Articolo 6.7 Vacanze

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

– fino ai 20 anni compiuti ad annualmente	25 giorni
– a partire dai 20 anni compiuti ad annualmente	20 giorni
– a partire dai 30 anni compiuti nell'anno civile successivo ad annualmente	21 giorni
– a partire dai 35 anni compiuti nell'anno civile successivo ad annualmente	22 giorni
– a partire dai 40 anni compiuti nell'anno civile successivo ad annualmente	23 giorni
– a partire dai 45 anni compiuti nell'anno civile successivo ad annualmente	24 giorni
– a partire dai 50 anni compiuti nell'anno civile successivo ad annualmente	25 giorni

Dopo 5 anni di servizio nella stessa azienda, il lavoratore/la lavoratrice riceve nell'anno del compimento di 55 o 60 anni (anno del 55° o 60° compleanno) una settimana (5 giorni lavorativi) di vacanze supplementari.<sup>3</sup>

2 In caso di assenza senza colpa dal posto di lavoro superiore ai 2 mesi per anno civile, il diritto annuale alle ferie viene ridotto di un dodicesimo per ogni ulteriore mese completo di impedimento.

3 Le vacanze sono destinate al riposo e non devono essere utilizzate per compiere un'attività remunerata per terzi. Il datore di lavoro fissa i periodi di vacanza, tenendo debitamente in considerazione i desideri del lavoratore / della lavoratrice. I periodi di vacanza devono essere concordati con sufficiente anticipo e accordati / goduti possibilmente ininterrottamente.

## 7. DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 7.1 Mantenimento dei diritti acquisiti

È garantito il mantenimento di prestazioni migliori di quelle previste dal presente CCL.

Articolo 7.2 Contributo alle spese di esecuzione

1 Conformemente all'art. 357b CO, le parti contraenti possono esigere congiuntamente 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 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 CHF 10.– 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 CHF 5.00 al mese. I datori di lavoro sottoposti al CCL versano CHF 10.– al mese per ogni lavoratore/lavoratrice impiegato/a per oltre 21 ore a settimana ovvero CHF 5.00 al mese per le lavoratrici e i lavoratori impiegati per 21 ore settimanali o

meno. Il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori può essere dedotto dal datore di lavoro direttamente dal salario mensile.<sup>4</sup>

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.

In prima linea, 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. Il presupposto cogente per la comminazione di un'ammenda convenzionale è un previo ammonimento senza successo con fissazione di termine per l'eliminazione delle violazioni constatate nell'ambito di un controllo dalla CP.<sup>5</sup>

8 In caso di violazione delle disposizioni normative del CCL, l'ammenda massima pronunciabile sarà di CHF 20 000.–.<sup>6</sup>

Articolo 7.3 Disponibilità alla trattativa

Se, eccezionalmente, una questione importante relativa al rapporto contrattuale dovesse richiedere una modifica o un'integrazione delle relative appendici o di altri accordi durante il periodo di validità del CCL, le parti contraenti condurranno trattative su tale questione.

Articolo 7.4 Mediazione

Le parti contraenti concordano la possibilità di ricorrere a un mediatore in caso di controversia sull'interpretazione del CCL.

Articolo 7.5 Validità del CCL

1 Il presente Contratto entra in vigore congiuntamente con la dichiarazione di obbligatorietà generale ed è valedole fino al 31 dicembre 2018.

2 Allo scadere di tale periodo, il CCL si rinnova tacitamente di un ulteriore anno, sempre che esso non venga disdetto da una delle parti.

3 Il termine di disdetta è di 6 mesi per la fine di un anno civile.

4 La disdetta deve essere data per lettera raccomandata.

5 L'organizzazione che disdice il contratto è tenuta a indicare le sue richieste di modifica, giustificandole.

Articolo 7.6 Lingua contrattuale

In caso di discordanza del testo contrattuale nelle diverse lingue nazionali, fa fede la versione tedesca.

<sup>4</sup> Articolo modificato dal 1° gennaio 2016.

<sup>5</sup> Articolo introdotto dal 1° gennaio 2016.

<sup>6</sup> Articolo modificato dal 1° gennaio 2016.

Berna / Zurigo, 31 luglio 2015

**Swiss Dental Laboratories - Associazione dei laboratori di protesi dentaria svizzeri (ALPDS)**

Il presidente

Il direttore del dicastero

Richard Scotolati

Renzo Trachsler

**Associazione svizzera odontotecnici (ASO)**

La presidente centrale

Il segretario centrale

Tanja Suppiger

Nico Kunz



## APPENDICE I

### Salari minimi

1 In caso di grado di occupazione del 100 %, il salario minimo per gli odontotecnici e le odontotecniche con procedura di qualificazione conclusa (attestato di capacità federale) o diploma equivalente ammonta a CHF 52'000.– lordi (13 volte CHF 4'000.–).

2 In caso di grado di occupazione del 100 %, il salario minimo per coloro che hanno superato con successo l'esame professionale superiore per odontotecnici con diploma federale (esame di maestria) ammonta a CHF 65'000.– lordi (13 volte CHF 5'000.–).

3 Per i lavoratori e le lavoratrici con più di 20 anni che eseguono lavori accessori in laboratori odontoiatrici o per i lavoratori e le lavoratrici con più di 20 anni in possesso di un diploma da odontotecnico conseguito all'estero e non riconosciuto dall'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT), il salario minimo corrisponde a partire dal 1° anno di servizio all'80% di quello di un odontotecnico qualificato ai sensi del punto 1.<sup>7</sup>

4 Il salario orario lordo minimo viene calcolato come segue:  
Il salario mensile minimo per impiegati a tempo pieno diviso 182 ore corrisponde al salario orario di base. Oltre al salario orario di base deve essere corrisposta un'indennità di vacanza (8,33 % del salario orario di base per 4 settimane di vacanza ovvero 10,64 % del salario orario di base per 5 settimane di vacanza), un'indennità per giorni festivi (3,33 % del salario orario di base) e la 13a mensilità (8,33 % sulla somma di salario orario di base + indennità di vacanza e indennità per giorni festivi).

#### *Esempi di calcolo:*

Un salario mensile lordo di CHF 4'500.– per 42 ore di lavoro alla settimana ovvero 182 ore di lavoro al mese corrisponde a 4 settimane di vacanza all'anno e quindi al salario orario di seguito indicato.

Salario orario di base (= 4'500.– / 182 ore)	CHF 24.75
+ Indennità di vacanza (8,33 % sul salario di base per 4 sett. di vacanza)	CHF 2.05
+ Indennità per giorno festivo (3,33 % sul salario di base)	CHF 0.80
=	CHF 27.60
+ 13 <sup>a</sup> mensilità (8,33 % sul totale parziale)	CHF 2.30
<b>Totale salario orario lordo</b>	<b>CHF 29.90</b>

5 Le parti contraenti si accordano annualmente sull'adeguamento dei salari annui minimi.



Berna / Zurigo, 31 luglio 2015

**Swiss Dental Laboratories - Associazione dei laboratori di protesi dentaria svizzeri (ALPDS)**

Il presidente

Il direttore del dicastero

Richard Scotolati

Renzo Trachsler

**Associazione svizzera odontotecnici (ASO)**

La presidente centrale

Il segretario centrale

Tanja Suppiger

Nico Kunz

## APPENDICE II

Regolamento  
Contributi alle spese di  
esecuzione / Commissione  
paritetica (CP)

Articolo 1. Campo  
d'applicazione

1.1 Il presente regolamento è applicabile alle persone sottoposte al Contratto Collettivo di Lavoro per i laboratori di protesi dentaria svizzeri, di seguito «CCL», ai sensi dell'art. 1 del CCL stesso.

1.2 I contributi alle spese di esecuzione sono prelevati allo scopo di disporre dei mezzi necessari all'esecuzione delle disposizioni del CCL e per la promozione dell'ordine professionale.

Articolo 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 CHF 10.– 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 CHF 5.– al mese. I datori di lavoro sottoposti al CCL versano CHF 10.– al mese per ogni lavoratore/lavoratrice impiegato/a per oltre 21 ore a settimana ovvero CHF 5.– al mese per le lavoratrici e i lavoratori impiegati per 21 ore settimanali o meno.<sup>8</sup>

2.2 Il datore di lavoro può dedurre mensilmente dal salario il contributo del lavoratore / della lavoratrice. Ai sensi dell'art. 4 del presente regolamento, su richiesta il datore di lavoro è tenuto a presentare mensilmente un rendiconto scritto (versando contemporaneamente il relativo importo) relativo ai contributi calcolati nel semestre precedente.

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 di assunzione e del grado d'occupazione (a tempo pieno o a tempo parziale, 21 ore di lavoro o meno alla settimana) 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 demandare il controllo dei libri paga a un ufficio esterno.

Articolo 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) copertura 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;
- d) rimborso ai contribuenti membri organizzati e soggetti a contributi delle organizzazioni dei lavoratori contraenti;
- e) se la chiusura annua lo consente, la CP può versare in parti eguali le eccedenze alle parti contraenti, che le utilizzeranno per gli scopi di cui all'articolo 3.1 lettere a e b.

3.2 Spetta esclusivamente alla CP decidere su un eventuale ulteriore utilizzo dei mezzi incassati. La decisione è definitiva.

Articolo 4. Commissione paritetica (CP) e segretariato

4.1 Per l'esecuzione del CCL è istituita una commissione paritetica (CP) composta da sei membri: tre rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori contraenti e tre rappresentanti delle organizzazioni padronali contraenti. Le organizzazioni designano i propri rappresentanti in seno alla CP in occasione delle relative assemblee dei delegati. La presidenza della CP è assunta ogni due anni alternativamente da un rappresentante dei lavoratori risp. dei datori di lavoro. Il presidente di turno non ha facoltà di decidere in caso di parità di voti.

4.2 La CP si riunisce almeno due volte l'anno su invito del segretariato. Altre sedute saranno indette in caso di necessità o su richiesta scritta (da far pervenire al segretariato) di almeno due membri della CP.

4.3 La CP è la sola competente per i compiti e i problemi inerenti alla riscossione dei contributi alle spese di esecuzione. In particolare, quale istanza esecutiva, essa è abilitata a impartire istruzioni al 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 affidato a un ufficio indipendente. Al segretariato competono essenzialmente le seguenti mansioni:

- convocazione della CP e redazione dei verbali;
- controllo dei conteggi dei contributi (deduzioni contributo professionale) e del relativo traffico dei pagamenti;
- solleciti in caso di conteggi mancanti, incompleti o palesemente errati;
- avvio di procedure legali su mandato della CP (controllo dei libri paga, incasso, chiarimenti presso le casse di compensazione / la SUVA, ecc.);
- esecuzione delle distribuzioni decise dalla CP (richieste, ecc.);
- compilazione dei conti annui e del rapporto di gestione annuale all'attenzione della CP.

Le parti contraenti possono concordare ulteriori diritti e doveri in una convenzione specifica.

Articolo 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.).

Articolo 6. Entrata in vigore

Il presente Regolamento è parte integrante del CCL ed entra in vigore il 1° gennaio 2016.

Le parti contraenti possono modificare il regolamento.

Il presente Regolamento è applicabile per l'intero periodo di validità del CCL. In caso di disdetta del CCL, la CP potrà essere mantenuta e le parti contraenti ne concorderanno le modalità.

Berna / Zurigo, 31 luglio 2015

### **Swiss Dental Laboratories – Associazione dei laboratori di protesi dentaria svizzeri (ALPDS)**

Il presidente

Il direttore del dicastero

Richard Scotolati

Renzo Trachsler

### **Associazione svizzera odontotecnici (ASO)**

La presidente centrale

Il segretario centrale

Tanja Suppiger

Nico Kunz

## Swiss Dental Laboratories – Associazione dei Laboratori di Protesi Dentaria Svizzeri (ALPDS)

Belpstrasse 41  
3007 Bern

Email: [info@vzls.ch](mailto:info@vzls.ch)

Homepage: [www.vzls.ch](http://www.vzls.ch)/[www.alpds.ch](http://www.alpds.ch)



Swiss  
Dental  
Laboratories

## Associazione svizzera odontotecnici (ASO)

Bahnhofstrasse 23  
8956 Killwangen

Email: [info@szv.ch](mailto:info@szv.ch)

Homepage: [www.szv.ch](http://www.szv.ch)



**SZV**

Schweizerische Zahntechniker-Vereinigung  
Fédération Suisse des Techniciens Dentistes  
Associazione Svizzera Odontotecnici

PK Zahntechnik

Radgasse 3

Postfach

8021 Zürich

Tel. 043 366 66 94

Fax 043 366 66 95

[www.pk-zahntechnik.ch](http://www.pk-zahntechnik.ch)

[info@pk-zahntechnik.ch](mailto:info@pk-zahntechnik.ch)

PARITÄTISCHE KOMMISSION ZAHNTECHNIK

pkz

COMMISSION PARITAIRE TECHNIQUE DENTAIRE

cptd

COMMISSIONE PARITETICA ODONTOTECNICA

cpo