



# **CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO**

**ODONTOTECNICA**

in vigore dal 1° gennaio 2022

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 normative e del contratto di lavoro	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	9
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 le lavoratrici 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 (di seguito anche «datori di lavoro») che eseguono lavori odontotecnici.

#### 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 CCL 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 lavoratrice e lavoratore sottoposta/o al campo d'applicazione del presente CCL.

Alla stipulazione del CIL, la lavoratrice / il lavoratore 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
- 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) allorquando la lavoratrice / il lavoratore 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 della lavoratrice / del lavoratore 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 la lavoratrice / il lavoratore, 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 la lavoratrice / il lavoratore 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 dalla lavoratrice / dal lavoratore 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 prorogato 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, le lavoratrici e i lavoratori non devono subire pregiudizio alcuno, né direttamente né indirettamente, a causa del loro sesso, dell'orientamento sessuale<sup>1</sup>, 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**

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.

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).

<sup>1</sup> Articolo modificato al 1° gennaio 2022.

### **Articolo 3.4 Obbligo di diligenza**

La lavoratrice / Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatole/gli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro. Ella / Egli è tenuta/o a utilizzare adeguatamente i macchinari, gli utensili, le installazioni tecniche e gli attrezzi di lavoro e a trattare con cura il materiale messo/gli a disposizione per l'esecuzione del lavoro. La lavoratrice / Il lavoratore risponde dei danni cagionati al datore di lavoro sia con intenzione sia per negligenza.

### **Articolo 3.5 Attività accessorie**

La lavoratrice / Il lavoratore 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.

### **Articolo 3.6 Segreto professionale**

La lavoratrice / Il lavoratore è tenuta/o ad osservare la massima segretezza su tutte le questioni d'affari concernenti il proprio datore di lavoro.

### **Articolo 3.7 Divieto di concorrenza**

Se le lavoratrici e i lavoratori 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 la lavoratrice / il lavoratore.

## **4. SALARIO**

### **Articolo 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 la lavoratrice / il lavoratore sotto forma di salario annuo, mensile od orario.

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.

Nel caso di lavoratrici e lavoratori che stanno per iniziare o stanno seguendo una formazione professionale oppure che vengono collocate da enti pubblici nell'ambito dell'integrazione professionale e completano un tirocinio non più lungo di sei mesi, il salario può essere concordato individualmente per iscritto tra il datore di lavoro e la lavoratrice / il lavoratore in deroga ai salari minimi dell'allegato I.

Richieste per tali tirocini devono essere presentate alla CP Odontotecnica indicando il salario e il grado di occupazione. La CP Odontotecnica approva la deroga alle disposizioni sui salari minimi del CCL<sup>2</sup>.

3 La lavoratrice / Il lavoratore riceve all'inizio dell'anno e in caso di modifiche (salario orario, indennità irregolari, ecc.) un conteggio scritto, nel quale sono chiaramente elencati il salario fissato per contratto individuale di lavoro, i supplementi, le indennità e le deduzioni.

### **Articolo 4.2 13ª mensilità**

1 Se viene concordato un salario annuo, il datore di lavoro è tenuto a segnalare per iscritto alla lavoratrice / al lavoratore nel contratto individuale di lavoro<sup>3</sup> che esso è comprensivo della 13ª mensilità.

<sup>2</sup> Articolo modificato al 1° gennaio 2022.

<sup>3</sup> Articolo modificato al 1° gennaio 2022.

- 2 Se viene concordato un salario mensile, esso dovrà essere versato tredici volte.
- 3 Le lavoratrici e i lavoratori 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 alla lavoratrice / al lavoratore coniugata/o o con obblighi di sostentamento;
  - l'80 % del salario mensile lordo alla lavoratrice nubile / 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:
  - lavoratrici nubili / lavoratori celibi (senza obblighi di sostentamento) 50 %, ma almeno le prestazioni ai sensi dell'art. 324a e b CO;
  - lavoratrici / lavoratori coniugate/i e lavoratrici nubili / lavoratori celibi con obblighi di sostentamento 80 %.

Se entro 6 mesi dal termine della scuola reclute, del servizio civile, della ferma continuata o della formazione come sottufficiale o ufficiale la lavoratrice / il lavoratore rescinde il rapporto di lavoro (data della dichiarazione di disdetta), ella / egli è obbligata/o a restituire al datore di lavoro l'importo che il datore stesso ha versato per lei / lui e che supera 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 della lavoratrice / del lavoratore 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 / i lavoratori assicurabili con un'indennità giornaliera in caso di malattia.
- 2 L'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia deve prevedere 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 differimento 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 la lavoratrice / il lavoratore non è assicurabile, il salario è versato in virtù della legge (art. 324a CO).

#### **Articolo 5.4 Versamento del salario in caso di maternità / congedo di paternità**

Per l'indennità di maternità e l'indennità di paternità<sup>4</sup> 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, la lavoratrice / il lavoratore 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, la lavoratrice / il lavoratore 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 una lavoratrice / un lavoratore, il datore di lavoro versa un sesto del salario annuo se la lavoratrice / il lavoratore lascia un/a congiunto/a, 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 ella / egli 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 impiegate/i a tempo pieno (52 × 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, vige automaticamente la durata di lavoro settimanale di 42 ore.

4 La durata normale della settimana lavorativa è di 42 ore, da ripartire possibilmente su 5 giorni.

5 In caso di vacanza, di giorni festivi 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.

<sup>4</sup> Articolo modificato al 1° gennaio 2022.

7 Il datore di lavoro è obbligato a tenere un controllo della durata del lavoro per ogni lavoratrice / lavoratore.

### **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, la lavoratrice / il lavoratore può essere chiamata/o a svolgere del lavoro anche al di fuori del normale orario di lavoro. In tali casi, la lavoratrice / il lavoratore è tenuta/o 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 dicembre<sup>5</sup> 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 dicembre<sup>6</sup> 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 chiamate/i a svolgere lavoro notturno.

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

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 pagati 8 giorni festivi cantonali più il 1° agosto alle lavoratrici e ai lavoratori che avrebbero dovuto lavorare 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.

<sup>5</sup> Articolo modificato al 1° gennaio 2022.

<sup>6</sup> Articolo modificato al 1° gennaio 2022.

## 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<sup>7</sup>:

decesso del/della coniuge, del/della concubino/a, 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
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 la lavoratrice / il lavoratore, il datore di lavoro accorda almeno 3 giorni di lavoro remunerati all'anno per la formazione o il perfezionamento professionali. Se la lavoratrice / il lavoratore scioglie il rapporto d'impiego, il datore di lavoro può dedurle/gli 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 la lavoratrice / il lavoratore 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 alla lavoratrice / al lavoratore 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 La lavoratrice / Il lavoratore 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, la lavoratrice / il lavoratore riceve nell'anno del compimento di 55 o 60 anni (anno del 55° o 60° compleanno) una settimana (5 giorni lavorativi) di vacanze supplementari.

- 2 In caso di assenza senza colpa dal posto di lavoro superiore a un mese per anno di servizio<sup>8</sup>, il diritto annuale alle ferie viene ridotto di un dodicesimo per ogni ulteriore mese completo di impedimento.

<sup>7</sup> Articolo parzialmente abrogato al 1° gennaio 2022.

<sup>8</sup> Articolo modificato al 1° gennaio 2022.

- 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 della lavoratrice / del lavoratore. 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 le lavoratrici / i lavoratori rispettino le disposizioni del presente Contratto Collettivo di Lavoro.
- 2 Per l'esecuzione degli accordi stipulati nel Contratto Collettivo di Lavoro vengono riscossi contributi alle spese di esecuzione.
- 3 Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori sottoposte/i al CCL impiegate/i per oltre 21 ore a settimana s'impegnano a versare CHF 12.– al mese come contributo alle spese di esecuzione del contratto. Per le lavoratrici e i lavoratori impiegate/i per 21 ore settimanali o meno il contributo è di CHF 6.– al mese. I datori di lavoro sottoposti al CCL versano CHF 12.– al mese per ogni lavoratrice / lavoratore impiegata/o per oltre 21 ore a settimana ovvero CHF 6.– al mese per le lavoratrici e i lavoratori impiegate/i per 21 ore settimanali o meno. Il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori può essere dedotto dal datore di lavoro direttamente dal salario mensile.
- 4 I dettagli sui contributi alle spese di esecuzione sono regolati nell'appendice II del presente CCL.
- 5 È costituita una commissione paritetica (CP Odontotecnica) incaricata di sorvegliare l'esecuzione del Contratto Collettivo di Lavoro.
- 6 La CP Odontotecnica controlla il rispetto delle disposizioni del CCL nelle aziende.
- 7 La CP Odontotecnica può infliggere un'ammenda convenzionale e può richiedere il pagamento delle spese procedurali e di controllo ai datori di lavoro e alle lavoratrici / ai lavoratori 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 la lavoratrice / il lavoratore da future irregolarità<sup>9</sup> rispetto alle disposizioni del CCL.  
Il presupposto cogente per la comminazione di un'ammenda convenzionale e il pagamento delle spese procedurali e di controllo è un previo ammonimento senza successo con fissazione di termine per l'eliminazione delle irregolarità<sup>10</sup> constatate nell'ambito di un controllo dalla CP Odontotecnica.
- 8 In caso di irregolarità<sup>11</sup> rispetto alle disposizioni normative del CCL, l'ammenda massima pronunciabile sarà di CHF 20'000.–.

<sup>9</sup> Articolo modificato al 1° gennaio 2022.

<sup>10</sup> Articolo modificato al 1° gennaio 2022.

<sup>11</sup> Articolo modificato al 1° gennaio 2022.

### **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 obligatorietà generale ed è valedole fino al 31 dicembre 2024<sup>12</sup>.

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.

### **Articolo 7.7 Appendici**

Appendice I: Salari minimi giusta l'art. 4.1.2 CCL

Appendice II: Regolamento sui contributi alle spese d'esecuzione / Commissione paritetica (CP Odontotecnica) giusta l'art. 7.2.4 del CCL

Berna / Killwangen / Zurigo, 30 giugno 2021

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

Il presidente Il direttore del dicastero

Renzo Trachsler Oliver Weber

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

Il presidente La segretaria

Nico Kunz Denise Santschi

<sup>12</sup>Articolo modificato al 1° gennaio 2022.

### Salari minimi

- 1 In caso di grado di occupazione del 100 %, il salario minimo annuo per le odontotecniche e gli odontotecnici 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 annuo 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 le lavoratrici e i lavoratori con più di 20 anni che eseguono lavori accessori in laboratori odontoiatrici o per le lavoratrici e i lavoratori con più di 20 anni in possesso di un diploma da odontotecnico conseguito all'estero e non riconosciuto dall'Ufficio federale competente, il salario minimo annuo corrisponde in caso di grado di occupazione del 100 % a partire dal 1° anno di servizio CHF 41'600.– (13 volte CHF 3'200.–, vale a dire l'80 % di quello di una odontotecnica qualificata o un odontotecnico qualificato ai sensi del punto 1)<sup>13</sup>.
- 4 Il salario orario lordo minimo viene calcolato come segue:  
Il salario mensile minimo per impiegate e 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).

### Esempio di calcolo

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

Salario orario di base (= CHF 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
+ 13ª 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.

<sup>13</sup> Articolo precisato al 1° gennaio 2022.

Berna / Killwangen / Zurigo, 30 giugno 2021

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

Il presidente

Il direttore del dicastero

Renzo Trachsler

Oliver Weber

**Associazione svizzera odontotecnici  
(ASO)**

Il presidente

La segretaria

Nico Kunz

Denise Santschi

### **Regolamento**

### **Contributi alle spese di esecuzione / Commissione paritetica (CP Odontotecnica)**

#### **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 sottoposte/i al CCL impiegate/i per oltre 21 ore a settimana s'impegnano a versare CHF 12.– al mese come contributo alle spese di esecuzione del contratto. Per le lavoratrici e i lavoratori impiegate/i per 21 ore settimanali o meno il contributo è di CHF 6.– al mese. I datori di lavoro sottoposti al CCL versano CHF 12.– al mese per ogni lavoratrice / lavoratore impiegata/o per oltre 21 ore a settimana ovvero CHF 6.– al mese per le lavoratrici e i lavoratori impiegate/i per 21 ore settimanali o meno.
- 2.2 Il datore di lavoro può dedurre mensilmente dal salario il contributo della lavoratrice / del lavoratore. Su richiesta il datore di lavoro è tenuto a presentare ogni sei mesi un rendiconto scritto (versando contemporaneamente il relativo importo) relativo ai contributi calcolati nel semestre precedente alla CP Odontotecnica.
- 2.3 Il datore di lavoro può far pervenire alla CP Odontotecnica una copia firmata del conteggio AVS del rispettivo anno civile oppure compilare il modulo messo a disposizione dalla CP Odontotecnica per il conteggio. Le lavoratrici e i lavoratori soggette/i all'obbligo di contribuzione devono essere indicate/i 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 Odontotecnica 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 La CP Odontotecnica 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 vengono 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 Odontotecnica può versare in parti uguali 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 Odontotecnica decidere su un eventuale ulteriore utilizzo dei mezzi incassati. La decisione è definitiva.

#### **Articolo 4 Commissione paritetica (CP Odontotecnica) e segretariato**

4.1 Per l'esecuzione del CCL è istituita una commissione paritetica (CP Odontotecnica) composta da sei membri: tre rappresentanti delle organizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori contraenti e tre rappresentanti delle organizzazioni padronali contraenti. Le organizzazioni designano i propri rappresentanti in seno alla CP Odontotecnica in occasione delle relative assemblee dei delegati. La presidenza della CP Odontotecnica è assunta ogni due anni alternativamente da un rappresentante delle lavoratrici e 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 Odontotecnica 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 Odontotecnica.

4.3 La CP Odontotecnica è competente per tutti i compiti 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 Odontotecnica 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 Odontotecnica (controllo dei libri paga, incasso, chiarimenti presso le casse di compensazione / la SUVA, ecc.);
- esecuzione delle distribuzioni decise dalla CP Odontotecnica (richieste, ecc.);
- compilazione dei conti annui e del rapporto di gestione annuale all'attenzione della CP Odontotecnica.

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

#### **Articolo 5 Obbligo di segretezza**

I membri della CP Odontotecnica e le collaboratrici e i collaboratori del segretariato sono tenuti a serbare la massima segretezza sui fatti e sulle informazioni concernenti le lavoratrici e i lavoratori 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 sulle singole lavoratrici e sui singoli lavoratori 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 2022. 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 Odontotecnica potrà essere mantenuta e le parti contraenti ne concorderanno le modalità.







# CONFERMA DELLA RICEZIONE

Il sottoscritto/La sottoscritta dichiara esplicitamente di aver ricevuto in occasione della propria assunzione una copia del Contratto Collettivo di Lavoro stipulato tra Swiss Dental Laboratories – l'ALPDS e l'ASO.

---

Con la presente dichiara altresì di aver preso visione del contenuto del presente Contratto e si impegna al rigoroso rispetto degli accordi contrattuali.

Cognome

---

Nome

---

Indirizzo

---

Data di  
ingresso

---

Data

---

Firma

---

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



Swiss  
Dental  
Laboratories

Belpstrasse 41  
3007 Berna  
info@vzls.ch  
www.vzls.ch/www.alpds.ch

## Associazione svizzera odontotecnici (ASO)



**SZV**

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

Tägerhardring 8  
5436 Würenlos  
info@szv.ch  
www.szv.ch

PK Zahntechnik  
Radgasse 3  
Casella postale  
8021 Zurigo  
Tel. 043 366 66 94  
Fax 043 366 66 95  
www.pk-zahntechnik.ch  
info@pk-zahntechnik.ch

PARITÄTISCHE KOMMISSION ZAHNTECHNIK

pkz

COMMISSION PARITAIRE TECHNIQUE DENTAIRE

cptd

COMMISSIONE PARITETICA ODONTOTECNICA

cpo