



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

del 21 settembre 2021

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) dei laboratori di protesi dentaria svizzeri del 30 giugno 2021 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 (CCL) dichiarate di obbligatorietà generale sono applicabili a tutte le aziende (datori di lavoro) che eseguono lavori odontotecnici.

³ Le disposizioni del CCL dichiarate di obbligatorietà generale sono applicabili per tutte le odontotecniche qualificate e tutti gli odontotecnici qualificati 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'capoverso 2.

Art. 3

Per quanto riguarda l'incasso e l'impiego dei contributi per i costi di esecuzione (art. 2 appendice 2 CCL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il relativo budget per l'anno successivo al conteggio. Quest'ultimo va corredato del rapporto di revisione, nonché di altri documenti che in singoli casi, la SECO richiede. La gestione delle rispettive casse

¹ RS 221.215.311

deve essere conforme alle direttive stabilite dalla SECO e protrarsi oltre la fine dell'obbligatorietà generale, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità dell'obbligatorietà generale. La SECO può inoltre richiedere ulteriori informazioni, altri documenti da visionare e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

Art. 4

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2022 ed è valido sino al 31 dicembre 2024.

21 settembre 2021

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il vicepresidente della Confederazione, Ignazio Cassis

Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

Contratto collettivo di lavoro dei laboratori di protesi dentaria svizzeri

concluso il 30 giugno 2021

tra

Swiss Dental Laboratories - 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

Art. 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.

Art. 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.

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° 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

Art. 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, dell'età, dell'origine, della lingua e della cultura. Tutte le parti, sia i superiori che le lavoratrici e i lavoratori, 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

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/le a disposizione per l'esecuzione del lavoro.

Art. 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.

Art. 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.

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 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.

Art. 4.2 13^a 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 che esso è comprensivo della tredicesima mensilità.

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^a mensilità a cadenza mensile o annuale.

Art. 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.

Art. 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).

Art. 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.

Art. 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.

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 impiegate/i 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, 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.

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

Art. 6.2 Ore supplementari

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 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 dell'anno successivo.

Art. 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.

Art. 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.

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 hanno diritto, sempre che l'evento non cada in un giorno non lavorativo, ai seguenti congedi pagati:

- | | |
|--|----------------------------|
| – 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 7.2 Contributo alle spese di esecuzione

² Per l'esecuzione degli accordi stipulati nel Contratto Collettivo di Lavoro vengono riscossi contributi alle spese di esecuzione.

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 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 constatate nell'ambito di un controllo dalla CP Odontotecnica.

⁸ In caso di irregolarità rispetto alle disposizioni normative del CCL, l'ammenda massima pronunciabile sarà di 20 000 franchi.

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 52 000 franchi lordi (13 volte 4000.-).

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 65 000 franchi lordi (13 volte 5000.-).

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 41 600 franchi (=13 volte 3200.-, vale a dire l'80 % di quello di una odontotecnica qualificata o odontotecnico qualificato ai sensi del capoverso 1).

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 13^a mensilità (8,33 % sulla somma di salario orario di base + indennità di vacanza e indennità per giorni festivi).

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

Art. 2 Contributi e procedura d'incasso

¹ Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori sottoposte/i al CCL impiegate/i per oltre 21 ore a settimana s'impegnano a versare 12 franchi 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 6 franchi al mese. I datori di lavoro sottoposti al CCL versano 12 franchi al mese per ogni lavoratrice / lavoratore impiegata/o per oltre 21 ore a settimana ovvero 6 franchi al mese per le lavoratrici e i lavoratori impiegate/i per 21 ore settimanali o meno.

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 mensilmente ogni sei mesi un rendiconto scritto (versando contemporaneamente il relativo importo) relativo ai contributi calcolati nel semestre precedente alla CP Odontotecnica.

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.

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.

⁵ La CP Odontotecnica può demandare il controllo dei libri paga a un ufficio esterno.

Art. 3 Utilizzo dei contributi alle spese di esecuzione

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.

Art. 4 Commissione paritetica (CP Odontotecnica)

³ La CP Odontotecnica è la sola competente per i compiti inerenti alla riscossione dei contributi alle spese di esecuzione.

