

CCL Costruzione in legno 2023 riveduto - tutte le modifiche

Gli aggiornamenti entrano in vigore con la DOG del Consiglio federale (richiesta per il 1.1.2023).

1. CCL

Art. 2a Campo di applicazione aziendale / Struttura e attività aziendale

Vecchio:

Le disposizioni di carattere obbligatorio generale sono applicabili ai datori di lavoro e ai collaboratori del settore della costruzione in legno (...)

Nuovo:

Le disposizioni di carattere obbligatorio generale del CCL sono applicabili ai datori di lavoro e ai collaboratori del settore della costruzione in legno (...)

Art. 2f Campo di applicazione aziendale / Aziende al di fuori del campo di applicazione territoriale

Vecchio:

(...) Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorio generale e relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza, valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera, ma che si trovano al di fuori del campo di applicazione territoriale definito nel capoverso 1, purché i loro collaboratori svolgano lavori all'interno di questo campo di applicazione.

Nuovo:

(...) Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorio generale e relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza, valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera, ma che si trovano al di fuori del campo di applicazione territoriale definito nel capoverso 1, purché i loro collaboratori svolgano lavori all'interno di questo campo di applicazione.

Art. 3b Campo di applicazione individuale / Categorie di collaboratori

Vecchio:

Sono assoggettati al CCL Costruzione in legno i collaboratori occupati nelle imprese o nelle parti di imprese in conformità all'articolo 2, quali apprendisti ai sensi (...)

Nuovo:

Sono assoggettati al CCL Costruzione in legno i collaboratori in conformità all'articolo 3, quali apprendisti ai sensi (...)

Art. 3d Campo di applicazione individuale / Eccezioni

Vecchio:

(...) Il CCL Costruzione in legno non si applica agli ingegneri del legno e al personale di pulizia.

Nuovo:

(...) Il CCL Costruzione in legno non si applica agli ingegneri del legno, al personale di pulizia nonché al titolare dell'azienda e suo coniuge, partner registrato, suoi parenti in linea ascendente e discendente e i rispettivi coniugi o partner registrati, come pure i figli degli stessi.

Art. 6a Inizio del rapporto di lavoro / Contratto di lavoro

Vecchio:

(...) Il contratto deve soddisfare le disposizioni del CCL Costruzione in legno e deve contenere indicazioni sulla formazione, la funzione e gli anni di esperienza del collaboratore.

Nuovo:

(...) Il contratto deve soddisfare le disposizioni del CCL Costruzione in legno e contenere indicazioni sulla formazione, la funzione, gli anni di esperienza e la percentuale di occupazione del collaboratore o della collaboratrice.

Art. 7f Fine del rapporto di lavoro / Riguardo reciproco in caso di disdetta

Vecchio:

--

Nuovo:

I datori di lavoro e i collaboratori attribuiscono grande importanza all'informazione reciproca e alla comunicazione. Nel caso di disdetta del rapporto di lavoro, si informano a vicenda. Dal canto loro, i collaboratori informano prima il datore di lavoro. I datori di lavoro soddisfano il loro dovere di assistenza nei confronti di collaboratori di lunga data e già avanti con gli anni. In caso di licenziamento di collaboratori di lunga data, già avanti con gli anni e prossimi al pensionamento, avrà luogo un colloquio simile al colloquio personale (art. 8b) fra superiore e collaboratore. Nel colloquio, il collaboratore viene informato e ascoltato. Inoltre, verranno discusse eventuali opzioni per mantenere il rapporto di lavoro. La decisione relativa alla disdetta spetta unicamente al datore di lavoro.

Art. 8b Obblighi generali dei datori di lavoro / Avanzamento professionale

Vecchio:

(...) I colloqui con i collaboratori si basano sulla brochure Cultura dirigenziale ("Führungskultur", v. Appendice 10 CCL).

Nuovo:

(...) I colloqui con i collaboratori si basano sulla brochure Cultura dirigenziale ("Führungskultur").

Art. 8c Obblighi generali dei datori di lavoro / Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

Vecchio:

I datori di lavoro si impegnano a rispettare le norme legali relative alla sicurezza sul lavoro e la protezione della salute, la cui base legale è costituita dalla legge sul lavoro, dalla relativa ordinanza 3, dalla legge sull'assicurazione contro gli infortuni, dalle relative ordinanze e dalla soluzione settoriale Holzbau Vital o da altre soluzioni settoriali o aziendali equiparabili.

Nuovo:

[abrogato]

Art. 9e Obblighi generali dei datori di lavoro / Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

Vecchio:

I collaboratori devono osservare diligentemente le disposizioni concernenti la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute, che si basano sulla legge sul lavoro, sulla relativa ordinanza 3, sulla legge sull'assicurazione contro gli infortuni, sulle relative ordinanze e sulla soluzione settoriale Holzbau Vital o su soluzioni settoriali o aziendali equiparabili.

Nuovo:

[abrogato]

Art. 12e Orario di lavoro normale / Registrazione dell'orario di lavoro prestato

Vecchio:

Il datore di lavoro esige dai suoi collaboratori che registrino per iscritto le ore di lavoro svolte e che gli consegnino la distinta delle ore almeno una volta al mese.

Nuovo:

Il datore di lavoro esige dai suoi collaboratori che registrino per iscritto o in modo elettronico le ore di lavoro prestate e che gli consegnino la distinta delle ore almeno una volta al mese. La registrazione delle ore di lavoro deve contenere anche le ore di assenze remunerate, quali ad esempio le ferie. Alle aziende che vengono meno all'obbligo di registrazione delle ore, può essere inflitta una pena convenzionale.

Art. 12f Orario di lavoro normale / Tempo per preparazione e controllo

Vecchio:

(...) I capi carpentieri che svolgono prestazioni supplementari secondo questa disposizione, hanno diritto ad un supplemento salariale di CHF 500.00 all'anno. (...)

Nuovo:

(...) I quadri che svolgono prestazioni supplementari secondo questa disposizione, hanno diritto ad un supplemento salariale di CHF 500.00 all'anno. (...)

Art. 17c Ore flessibili / Attestazione del saldo ore flessibili

Vecchio:

(...) Il saldo attuale delle ore flessibili deve essere attestato mensilmente in forma scritta sul conteggio del salario o su un allegato al conteggio del salario.

Nuovo:

(...) Il saldo attuale delle ore flessibili deve essere attestato mensilmente in forma scritta nell'estratto salariale o su un foglio aggiuntivo all'estratto salariale. Se il saldo delle ore flessibili è gestito in via elettronica, il saldo attuale delle ore flessibili alla fine del mese deve essere registrato in forma inalterabile. I collaboratori devono avere accesso al saldo delle ore flessibili e devono poterlo ottenere in forma elettronica o per iscritto in ogni momento, anche a posteriori.

Art. 22b Lavoro festivo e durante il fine settimana / Esclusione di accumulo di supplementi

Vecchio:

--

Nuovo:

Se per lo stesso periodo sono applicabili diversi supplementi ai sensi dell'art. 21 e dell'art. 22, si applica in ogni caso il supplemento maggiore.

Art. 24c NUOVO Principi di retribuzione / Pagamento senza contanti

Vecchio:

--

Nuovo:

Il pagamento del salario, compresi eventuali pagamenti di spese, avviene ogni mese senza contanti in valuta svizzera. I pagamenti in contanti sono ammessi solo per importi di entità minima.

Art. 26e Parti integranti del salario minimo / Calcolo degli anni di esperienza

Vecchio:

(...) I rapporti di lavoro di almeno 1000 ore lavorative annue sono considerati come anni di esperienza completi. (...)

Nuovo:

(...) I rapporti di lavoro di almeno 1000 ore lavorative per anno civile sono considerati come anni di esperienza completi. (...)

Art. 32b Assenze brevi / Ai collaboratori vengono retribuite le seguenti assenze brevi:

Vecchio:

Proprio matrimonio: giorni 2

Nascita di un figlio (congedo di paternità): giorni 4
Matrimonio di un figlio, per partecipare allo sposalizio: giorni 1
Trasloco, massimo una volta l'anno: giorni 1
Cura di figli malati nella misura in cui non sia possibile organizzare diversamente: giorni 3
Decessi:
Coniuge o convivente: giorni 3
Figli: giorni 3
Genitori: giorni 3
Fratelli: giorni 2
Nonni: giorni 1
Suoceri, genero, nuora: giorni 1
(...)

Nuovo:

Proprio matrimonio: giorni 2
Matrimonio di un figlio, per partecipare allo sposalizio: giorni 1
Trasloco, massimo una volta l'anno: giorni 1
Decessi:
Coniuge o convivente: giorni 3
Figli: giorni 3
Genitori: giorni 3
Fratelli: giorni 2
Nonni: giorni 1
Suoceri, genero, nuora: giorni 1
Assistenza a figli malati nella misura in cui non sia possibile organizzare diversamente: ai sensi del
CO 329h/324a
(...)

Art. 32e NUOVO Assenze brevi / Congedo di paternità

Vecchio:

--

Nuovo:

Il collaboratore ha diritto a un congedo di paternità ai sensi dell'art. 329g CO. Durante il congedo di paternità (che va preso entro sei mesi dalla nascita del figlio), il collaboratore percepisce il salario per una durata di due settimane (10 giorni lavorativi per un'occupazione al 100%), a condizione che sussista il diritto all'indennità per perdita di guadagno IPG. L'indennità per perdita di guadagno spetta al datore di lavoro. Se, in virtù delle disposizioni legali, il collaboratore non ha diritto all'IPG, egli riceve il salario per una durata di quattro giorni (occupazione al 100%), a condizione che il congedo di paternità sia effettivamente preso ai sensi dell'art. 329g CO e che per il collaboratore risulti una perdita di guadagno.

Capitolo I. NUOVO Sicurezza sul lavoro e protezione della salute**Art. 39 NUOVO Sicurezza sul lavoro e la protezione della salute****Art. 39a Principio:**

Al fine di proteggere la salute e garantire la sicurezza dei collaboratori, il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure rivelatesi necessarie e tecnicamente possibili per soddisfare tutte le disposizioni legali relative alla protezione della salute e alla sicurezza sul lavoro. I collaboratori aiutano il datore di lavoro nell'applicazione delle misure da adottare, si attengono alle istruzioni e utilizzano in modo corretto gli impianti per la protezione della salute e i dispositivi di sicurezza. Esiste un Comitato di pilotaggio (Commissione per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute), composto

pariteticamente, che si occupa delle problematiche tecniche pertinenti e raccomanda le misure atte a promuovere la protezione della salute e la sicurezza sul lavoro.

Art. 39 b Soluzione settoriale MSSL (ASA)

L'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (OPI) obbliga i datori di lavoro a fare appello a medici del lavoro e altri specialisti della sicurezza sul lavoro se la protezione della salute dei lavoratori e la loro sicurezza lo esigono (art. 11a OPI). La Direttiva 6508 della «Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro» CFSL concretizza la OPI. La soluzione settoriale Holzbau Vital è applicabile a tutte le aziende ai sensi dell'art. 2 CCL. È fatta eccezione per le aziende che soddisfano l'obbligo di dimostrare l'attuazione delle misure, ovvero che dimostrano con mezzi semplici di aver attuato le misure ai sensi della Direttiva CFSL 6508, o che aderiscono ad un'altra soluzione settoriale equivalente alla soluzione settoriale Holzbau Vital.

Art. 39c Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro è tenuto ad attuare la soluzione settoriale MSSL (ASA) nella sua azienda, ovvero a dimostrare l'attuazione delle misure o fornire la prova con mezzi semplici ai sensi della Direttiva CFSL 6508 e ad eseguire periodicamente controlli di sicurezza. Con l'ausilio del manuale sulla soluzione settoriale MSSL (ASA) e gli elenchi sui rischi, le liste di controllo e le misure in esso contenuti, ogni datore di lavoro deve registrare sistematicamente i pericoli. I collaboratori e i loro rappresentanti di un'azienda devono essere informati ed ascoltati in tempo utile su tutte le questioni legate all'attuazione della soluzione settoriale MSSL (ASA), ovvero delle prove ai sensi della Direttiva CFSL, in particolare quando è necessario adottare misure per la singola azienda. Il datore di lavoro ha l'obbligo di designare una persona della sua azienda in quanto Persona addetta alla sicurezza sul lavoro e la protezione della salute (SLPS/SIBE) e di iscriverla alla formazione specifica (corso di base). Egli deve aver cura che i corsi di perfezionamento siano frequentati almeno ogni cinque anni. In caso di controllo, il datore di lavoro deve esibire la dichiarazione di adesione e il manuale sulla soluzione settoriale MSSL (ASA) (copia personale) ovvero la documentazione relativa alle prove fornite ai sensi della Direttiva CFSL 6508, una prova relativa al Concetto di sicurezza nonché l'attestazione di frequenza del corso di base o di perfezionamento SLPS/SIBE. Ai datori di lavoro che violano i succitati obblighi può essere inflitta una pena convenzionale.

Art. 39d Obblighi dei collaboratori

I collaboratori sono tenuti a seguire le disposizioni e le istruzioni del datore di lavoro in merito alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute, così come a collaborare attivamente per la loro applicazione. I collaboratori sono tenuti a utilizzare i Dispositivi di protezione individuale (DPI) e non devono compromettere l'efficacia delle attrezzature di sicurezza.

Art. 39e Posizione delle persone addette SLPS (SIBE):

Gli addetti SLPS/SIBE qualificati e nominati dal datore di lavoro svolgono una funzione di guida e di controllo in seno all'azienda. Nei confronti di tutto il personale hanno il diritto vincolante e diretto di impartire ordini su tutte le questioni che riguardano l'applicazione della soluzione settoriale ovvero le prove corrispondenti ai sensi della Direttiva CFSL nonché la sorveglianza delle disposizioni relative alla sicurezza sul lavoro e la protezione della salute. Gli addetti SLPS/SIBE sono i consulenti più stretti del datore di lavoro in tutti gli ambiti della sicurezza sul lavoro e la protezione della salute e nei suoi confronti hanno il diritto di presentare proposte sull'applicazione delle misure. Agli addetti SLPS/SIBE va messo a disposizione il tempo necessario per l'attuazione della sicurezza sul lavoro e la protezione della salute.

Art. 43b La Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno / Provvedimenti

Vecchio:

Per raggiungere questo scopo la CPNCL adotta tutti i provvedimenti necessari. (...)

Nuovo:

Per raggiungere questo scopo la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) adotta tutti i provvedimenti necessari. (...)

Art. 59a Proroga del CCL Costruzione in legno / Durata del contratto

Vecchio:

Il CCL Costruzione in legno entra in vigore con la dichiarazione di obbligatorietà generale del Consiglio federale al 1° gennaio 2018 e mantiene la sua validità fino al 31 dicembre 2020. (...)

Nuovo:

Il CCL Costruzione in legno entra in vigore con la dichiarazione di obbligatorietà generale del Consiglio federale al 1° gennaio 2023 e mantiene la sua validità fino al 31 dicembre 2025. (...)

Art. 61a Disposizioni transitorie / Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

Vecchio:

(...) La base dei rapporti di assunzione conformi al CCL Costruzione in legno è costituita dai contratti di lavoro individuali in forma scritta (articolo 6). I contratti di assunzione esistenti devono essere adeguati al nuovo contratto collettivo di lavoro ai sensi delle modifiche contrattuali intervenute. Quale punto di riferimento per contratti di lavoro modello vedi l'appendice 10 del CCL

Nuovo:

L'assoggettamento a sanzioni per violazione delle disposizioni relative alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute (Appendice 9 cpv. 5 punto 3) entra in vigore dopo due anni dalla dichiarazione di obbligatorietà generale dell'art. 39.

Art. 61b Disposizioni transitorie / Garanzia del salario

Vecchio:

(...) Per il periodo di transizione dai contratti di assunzione esistenti ai nuovi contratti vengono garantiti i salari dei collaboratori attualmente corrisposti.

Nuovo:

[abrogato]

2. Appendici

Appendice 1 Istruzioni Sistema salariale semplificato

Titolo

Vecchio:

Istruzioni circa la concretizzazione del sistema salariale in caso di distribuzione omogenea dell'importo del premio di produzione aziendale conformemente all'art. 28b

Nuovo:

Istruzioni circa la concretizzazione del sistema salariale in caso di distribuzione omogenea dell'importo del premio di produzione aziendale conformemente all'art. 28b CCL

Appendice 2 Istruzioni Modello con premio di produzione

Titolo

Vecchio:

Istruzioni circa la concretizzazione del sistema salariale in caso di distribuzione individuale dell'importo del premio di produzione aziendale conformemente all'art. 28c - e (modello con premio di produzione)

Nuovo:

Istruzioni circa la concretizzazione del sistema salariale in caso di distribuzione individuale dell'importo del premio di produzione aziendale conformemente all'art. 28c - e CCL (modello con premio di produzione)

Fase di lavoro C / Passo 5 / Didascalia grafico

Vecchio:

(...) La CPNCL mette a disposizione questi formulari di valutazione.

Nuovo:

(...) La Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) mette a disposizione questi formulari di valutazione.

Appendice 3 Formulario per la valutazione del collaboratore

Didascalia grafico

Vecchio:

Formulario modulo di valutazione, vedi documentazione di riferimento, Appendice 10 del CCL

Nuovo:

(...) Formulario Modulo di valutazione

Appendice 8 Disposizioni per i collaboratori che, in via eccezionale, sono assunti con salario orario

2.1 Orari di lavoro meno rigidi per i collaboratori remunerati con stipendio orario grazie alle ore flessibili

Vecchio:

Numero massimo di ore flessibili ammesse mensilmente e saldo cumulativo annuo (...)

Nuovo:

Saldi massimi di ore flessibili mensili e cumulativi ammessi (...)

Vecchio:

Per i collaboratori impiegati con salario orario, il numero di ore flessibili ammesse di 20 o di 10 ore per settimana si calcola proporzionalmente al grado di occupazione. (...)

Nuovo:

Per i collaboratori impiegati con salario orario, i saldi di ore flessibili ammessi di 20 o di 10 ore per mese si calcolano proporzionalmente al grado di occupazione. (...)

Appendice 9 Calcolo dei costi e delle pene convenzionali

Vecchio:

Cpv. 1

Il comitato della Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) può infliggere ai datori di lavoro e ai collaboratori che infrangono le norme del CCL una sanzione fino a un valore pari alle prestazioni non corrisposte, da versare entro un mese a partire dalla comunicazione della sentenza.

Cpv. 2

In linea di massima la sanzione va calcolata in modo che i datori di lavoro e i collaboratori inadempienti siano dissuasi dall'infrangere in futuro il contratto collettivo di lavoro.

Cpv. 3

L'importo si calcola cumulativamente secondo i criteri qui descritti:

1. Entità delle prestazioni in denaro che i datori di lavoro non hanno corrisposto ai collaboratori.
2. Infrazione delle disposizioni contrattuali che non riguardano delle prestazioni in denaro, in particolare il divieto di lavoro in nero.
3. Infrazione occasionale o ripetuta, gravità dell'infrazione di singole disposizioni del CCL.
4. Recidività in caso di infrazione del CCL.
5. Dimensioni dell'azienda.
6. Eventualità che i datori di lavoro o i collaboratori inadempienti, posti in mora, abbiano già adempito del tutto o in parte i loro obblighi.
7. Eventualità che i collaboratori facciano valere per proprio conto le loro richieste nei confronti di un datore di lavoro inadempiente oppure eventualità che si debba tener conto del fatto che le faranno valere in un prossimo futuro.
8. In caso di minor gravità, il comitato della CPNCL ha facoltà di pronunciare un'ammonizione e di desistere dall'infliggere una sanzione.

Cpv. 4

Il comitato della CPNCL può addossare ai datori di lavoro o ai collaboratori che infrangono gli obblighi contrattuali le spese sostenute per il controllo tenor CCL.

Cpv. 5

Il comitato della CPNCL può addossare ai datori di lavoro o ai collaboratori che infrangono le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro gli eventuali costi procedurali.

Cpv. 6

I fondi derivanti dalle sanzioni convenzionali devono essere impiegati per l'applicazione del Contratto collettivo di lavoro. Scaduta l'obbligatorietà generale, eventuali saldi positivi vanno utilizzati per la formazione professionale e per scopi sociali.

Cpv. 7

Sono fatte salve le richieste dei collaboratori danneggiati.

Appendice 9 Calcolo dei costi e delle pene convenzionali

Nuovo:

Cpv. 1

La Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) può infliggere ai datori di lavoro e ai dipendenti che infrangono le norme del CCL una pena convenzionale da versare entro un mese a partire dalla notifica della decisione.

Cpv. 2

In linea di massima, la pena convenzionale va calcolata in modo tale da dissuadere in futuro i datori di lavoro e i collaboratori inadempienti dall'infrangere il Contratto collettivo di lavoro. Nei casi individuali, la pena convenzionale può prevedere importi più elevati rispetto alla somma delle prestazioni monetarie non corrisposte ai collaboratori.

Cpv. 3

L'importo è definito con calcolo cumulativo secondo i criteri qui descritti:

1. Entità delle prestazioni in denaro che i datori di lavoro non hanno corrisposto ai dipendenti.
2. Infrazione delle disposizioni contrattuali che non riguardano prestazioni in denaro, in particolare norme relative all'orario di lavoro (p.es. calendario annuale delle ore di lavoro, registrazione delle ore di lavoro, controllo delle ore flessibili e supplementari), ai contratti di lavoro e all'assicurazione indennità giornaliera di malattia.
3. Gravità dell'infrazione delle singole disposizioni del CCL nonché natura occasionale o sistematica dell'infrazione.
4. Il fatto che i datori di lavoro o i collaboratori inadempienti, posti in mora, abbiano già adempito del tutto o in parte i loro obblighi (correzione).
5. Recidività in caso di infrazione del CCL.
6. Dimensioni dell'azienda.
7. Disponibilità alla cooperazione da parte dell'azienda nonché valutazione della colpa.
8. Valutazione complessiva della fattispecie.

Cpv. 4

In caso di minor gravità, la Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) ha facoltà di pronunciare un'ammonizione e di desistere dall'infliggere una sanzione.

Cpv. 5

A titolo addizionale, può essere inflitta una pena convenzionale per le seguenti infrazioni al CCL:

1. A chi non tiene un registro aziendale delle ore di lavoro ai sensi dell'art. 12e CCL può essere inflitta una pena convenzionale di fino a CHF 2000 per ogni collaboratore interessato. La pena convenzionale può essere ridotta se viene applicato un sistema di controllo delle ore di lavoro, che pur essendo comprensibile, non soddisfa i requisiti del CCL.
2. A chi, in sede di controllo aziendale, non produce i documenti necessari, impedendo di conseguenza un controllo a tutti gli effetti, può essere inflitta una pena convenzionale di fino a CHF 10'000.
3. A chi infrange le disposizioni relative alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute ai sensi dell'art. 39 CCL può essere inflitta una pena convenzionale di fino a CHF 10'000.

Cpv. 6

La Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL) può addossare ai datori di lavoro o ai dipendenti che infrangono le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro i costi risultanti dal controllo di ottemperanza al CCL nonché eventuali costi procedurali (costi decisionali).

Cpv. 7

Le pene convenzionali vanno impiegate per l'applicazione del Contratto collettivo di lavoro. Scaduta l'obbligatorietà generale, eventuali saldi positivi vanno utilizzati per il perfezionamento professionale e per scopi sociali.

Cpv. 8

Sono fatte salve le pretese di collaboratori che hanno subito danni.

Appendice 10 Indicazione delle fonti e dei riferimenti

[abrogato]

Appendice 11 Categorie di collaboratori

Caposquadra con perfezionamento professionale

Vecchio:

Collaboratore che ha superato l'esame dell'associazione, esercita la funzione di caposquadra e non rientra in nessuna delle categorie superiori.

Nuovo:

Collaboratore che ha superato l'esame dell'associazione o l'esame professionale federale, esercita la funzione di caposquadra e non rientra in nessuna delle categorie superiori.

Maestro carpentiere

Vecchio:

Collaboratore con un titolo di perfezionamento professionale, che non rientra in nessuna delle categorie superiori.

Nuovo:

Collaboratore con un titolo di perfezionamento professionale.