

CCL Costruzione in legno 2023 riveduto - le principali modifiche

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

Tutte le disposizioni modificate si trovano su <https://gav-holzbau.ch/it/nuovo> CCL Costruzione in legno 2023.php.

Articolo	Tema	Adattamento
3d	Campo di applicazione individuale	In futuro sono esclusi dal CCL Costruzione in legno anche il titolare dell'azienda nonché il coniuge, partner registrato, parenti in linea ascendente e discendente e i rispettivi coniugi o partner registrati, come pure i figli degli stessi.
6a	Contratto di lavoro	Il contratto di lavoro deve indicare anche il grado di occupazione.
7f (nuovo)	Riguardo reciproco in caso di disdetta	È stato integrato un nuovo articolo sull'informazione reciproca in caso di disdetta del contratto. Pertanto, in caso di disdetta, i collaboratori informano prima il datore di lavoro. Dal canto loro, 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 avrà luogo un colloquio fra datore di lavoro e collaboratore in cui il collaboratore verrà ascoltato. Inoltre, verranno discusse eventuali opzioni per mantenere il rapporto di lavoro. La decisione relativa alla disdetta spetta al datore di lavoro.
12e	Registrazione dell'orario di lavoro prestato	La registrazione delle ore di lavoro può avvenire in via elettronica. A prescindere dalla modalità scelta per la registrazione, vanno registrate anche le ore di assenze retribuite, quali ad esempio le ferie. Alle aziende che vengono meno all'obbligo di registrazione delle ore può essere inflitta una pena convenzionale.
17c	Attestazione del saldo ore flessibili	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.
22b (nuovo)	Supplementi per lavoro serale, notturno, festivo e durante il fine settimana	L'elemento nuovo è che i supplementi non sono più dovuti a titolo cumulativo, bensì va applicato il supplemento maggiore, se per lo stesso periodo sono dovuti diversi supplementi ai sensi dell'art. 21 e dell'art. 22 CCL. Esempio lavoro serale (25%) e lavoro di domenica (50%): finora supplemento del 75%, nuovo: supplemento del 50%.
24c (nuovo)	Retribuzione / Pagamento senza contanti	Il nuovo CCL sancisce che il pagamento del salario, compresi i pagamenti di spese, avviene senza contanti. I pagamenti in contanti sono ammessi solo per importi di entità minima.
32b	Assenze brevi	Il congedo di paternità è disciplinato da una nuova disposizione (cfr. art. 32e CCL). Il diritto al congedo per l'assistenza a figli malati, nella misura in cui non sia possibile organizzare diversamente, si orienta all'art. 329h CO, rispettivamente 324 a CO.
32e (nuovo)	Congedo di paternità	La disposizione di transizione decisa a seguito dell'introduzione legale del congedo di paternità è stata ora integrata nel CCL e precisata. Pertanto, il collaboratore ha diritto a un congedo di paternità di due settimane (10 giorni lavorativi per un'occupazione al 100%), a pieno salario, a condizione che sussista il diritto all'indennità per perdita di guadagno IPG. In questo caso, l'indennità IPG spetta al datore di lavoro. Se 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 e che per il collaboratore ne risulti una perdita di guadagno.

Articolo	Tema	Adattamento
39 (nuovo)	Sicurezza sul lavoro e protezione della salute (SLPS)	<p>Gli articoli relativi alla sicurezza sul lavoro e la protezione della salute finora in vigore (art 8c e 9e CCL) sono stati abrogati e le disposizioni corrispondenti sono state integrate in un nuovo articolo esaustivo. In particolare, il nuovo articolo comprende le sezioni seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principio: Contiene indicazioni relative all'obbligo legale del datore di lavoro e dei collaboratori di adottare le misure di sicurezza sul lavoro e la protezione della salute e di rispettarle nonché al Comitato di pilotaggio, che si occupa delle tecniche pertinenti e raccomanda le misure atte a promuovere la protezione della salute e la sicurezza sul lavoro. - Soluzione settoriale MSSL (ASA): Indica i requisiti legali e la soluzione settoriale Holzbau Vital in quanto opportunità per attuare le normative nell'azienda. - Obblighi del datore di lavoro: Descrive nei dettagli gli obblighi legali del datore di lavoro in merito alle misure necessarie, la documentazione corrispondente, l'istituzione di una persona addetta alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute SLPS (SIBE), nonché l'informazione dei collaboratori. - Obblighi del collaboratore: Illustra i principali obblighi dei collaboratori. - Posizione degli addetti SLPS (SIBE): Indica il significato, i compiti e i diritti della persona addetta SLPS. <p>Le violazioni della presente disposizione possono essere soggette a sanzioni - dopo un periodo transitorio di due anni dall'entrata in vigore delle presenti disposizioni (cfr. art. 61a e Appendice 9 CCL).</p>
61a	Sicurezza sul lavoro e protezione della salute / Disposizioni transitorie	Per la violazione delle nuove disposizioni dell'art. 39 CCL relative alla sicurezza sul lavoro e la protezione della salute sono previste sanzioni. L'assoggettamento a sanzioni, tuttavia, entra in vigore solo dopo due anni dalla dichiarazione di obbligatorietà generale dell'articolo corrispondente.
Appendice 9	Calcolo dei costi e delle pene convenzionali	<p>Diverse disposizioni sono state completate, precisate e messe in un nuovo ordine. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - In determinati casi l'ammontare della pena convenzionale ora può essere anche superiore alla somma complessiva di tutte le prestazioni monetarie non corrisposte ai collaboratori. - I criteri applicabili per il calcolo dell'entità della pena convenzionale sono stati raggruppati in nuovo ordine, precisati e completati con criteri già considerati per l'attuazione del CCL (in particolare gravità della mancanza, dimensione dell'azienda, disponibilità dell'azienda a collaborare e valutazione della mancanza nonché valutazione complessiva del caso specifico). - La pena convenzionale può essere inflitta inoltre alle aziende che non registrano le ore di lavoro ai sensi dell'art. 12e CCL, che impediscono l'esecuzione di un regolare controllo o che infrangono le disposizioni relative alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute.
Appendice 11	Categorie di collaboratori	È stato precisato che rientrano nella categoria "Caposquadra con perfezionamento professionale" i collaboratori che hanno superato l'esame dell'associazione o l'esame professionale federale a condizione che esercitino effettivamente tale funzione e non rientrino in una categoria superiore.