

Contratto collettivo di lavoro
per i dipendenti
delle imprese forestali
del Cantone Ticino

edizione

2024

segretariato

CPC Ticino



Commissione Paritetica Cantonale
del settore forestale

Via Lunghi 9
6802 Rivera
Tel. +41 91 966 60 86
Fax +41 91 966 60 85
info@cpcdiverse-ti.ch
www.cpc-ticino.ch

Parti contraenti:



ASIF
Centro federlegno.ch
Via Carona
6802 Rivera Monteceneri

organizzazione
cristiano-sociale
ticinese



OCST
Via Serafino Balestra 19
6900 Lugano

tel: 091 921 15 51
www.ocst.com



SIT
Via della Pace 3
6601 Locarno

tel: 091 751 39 48
www.sit-locarno.ch



UNIA Regione Ticino
Via Luigi Canonica 3
6900 Lugano
Tel. 091 910 50 70
www.ticino.unia.ch

SOMMARIO

Art. 1	Scopo	5
Art. 2	Campo di applicazione	5
Art. 3	Assunzione e periodo di prova – Durata del rapporto di lavoro	5
Art. 4	Diligenza e fedeltà – Divieto di concorrenza	6
Art. 5	Protezione del lavoratore	6
Art. 6	Libertà di associazione	7
Art. 7	Durata e orario di lavoro	7
Art. 8	Lavoro straordinario	7
Art. 9	Giorni festivi infrasettimanali	8
Art. 10	Classificazione del personale - Salari	8
Art. 11	Adeguamento del salario al rincaro	8
Art. 12	Tredicesima mensilità	9
Art. 13	Indennità per retribuzione oraria	9
Art. 14	Indennità di rischio speciale	9
Art. 15	Tempo di trasferimento giornaliero – Rimborso spese – Equipaggiamento personale di sicurezza	9
Art. 16	Vacanze annuali	10
Art. 17	Assegni per figli	10
Art. 18	Indennità per servizio militare, civile e di protezione civile	11
Art. 19	Intemperie	11
Art. 20	Indennità per impedimento al lavoro per malattia	11
Art. 21	Indennità per impedimento al lavoro per infortunio	12
Art. 22	Invalità parziale	12
Art. 23	Certificato di malattia e d'infortunio – Annuncio dell'assenza – Facoltà di controllo della ditta	12
Art. 24	Previdenza professionale	13
Art. 25	Congedi pagati	13
Art. 26	Diritto al salario dopo il decesso del lavoratore	13
Art. 27	Termini di disdetta	14
Art. 28	Motivazione della disdetta	14
Art. 29	Disdetta abusiva, disdetta in tempo inopportuno, disdetta per motivi gravi, abbandono del posto di lavoro	14
Art. 30	Apprendisti	14
Art. 31	Sanzioni disciplinari per inadempienze lavoratori	14
Art. 32	Commissione paritetica	15
Art. 33	Ricorso	15
Art. 34	Arbitro Unico	15
Art. 35	Contributi professionali dipendenti e datori di lavoro	16
Art. 36	Diritti acquisiti	16
Art. 37	Appendici	16
Art. 38	Durata del contratto collettivo	16
Appendice 1	Esempio di autocertificazione	
Appendice 2	Regolamento della Commissione paritetica forestale e della procedura davanti alla CPF e all'Arbitro Unico	
Appendice 3	Catalogo prestazioni IGM ASA Ticino (versione 2023)	
Appendice 4	Regolamento sul rimborso dei costi di formazione	
Appendice 5	Regolamento per la concessione di un sussidio ai partecipanti a corsi di formazione professionale	
Appendice 6	Regolamento per il lavoro a cottimo (Art. 10.6 CCL)	

Art. 1. Scopo

Il presente contratto vuole:

- a) promuovere la collaborazione tra datore di lavoro e lavoratori per la difesa e lo sviluppo degli interessi comuni;
- b) creare condizioni di lavoro che considerino le esigenze personali e familiari dei lavoratori;
- c) garantire la pace sociale ai sensi dell'articolo 357a capoverso 2 CO.

Art. 2. Campo d'applicazione

2.1. Le disposizioni del contratto collettivo sono applicabili ai dipendenti e agli apprendisti, dei membri dell'ASIF, Associazione Imprenditori Forestali della Svizzera italiana e delle ditte che hanno sottoscritto individualmente il CCL, come pure al personale amministrativo.

Il personale dirigente non è sottoposto al CCL.

2.2. In ragione del Decreto di forza obbligatoria, emanato dal Consiglio di Stato del Cantone Ticino il 19 giugno 2013, sono pure sottoposte al presente contratto tutte le aziende che si occupano di lavori attinenti al settore forestale, e più precisamente:

Lavori strettamente forestali:

- Abbattimento alberi in qualsiasi condizione e con qualsiasi macchinario necessario e relativo allestimento della tagliata
- Esbosco del legname prodotto in qualsiasi condizione e con qualsiasi macchinario necessario
- Lavorazione e commercio di legname d'energia di ogni genere
- Produzione e commercio di legname d'opera
- Selvicoltura e arboricoltura

Opere forestali d'ingegneria naturalistica

Manutenzione:

- Opere migliorative per la vegetazione
- Cura della vegetazione
- Prevenzione da danni naturali
- Riparazione di danni e insufficienze
- Cura del territorio: prati secchi – stagni – biotopi – corsi d'acqua – rinaturazione
- Manutenzione di sentieri, piste e strade forestali
- Lavori comunali di manutenzione

Art. 3. Assunzione e periodo di prova - Durata del rapporto di lavoro

3.1. I primi tre mesi di assunzione del lavoratore sono considerati periodo di prova.

3.2. Trascorso il periodo di prova, se non è pattuito altrimenti per iscritto, il contratto di lavoro è considerato concluso per tempo indeterminato.

3.3. Al lavoratore viene confermata per iscritto la mansione ed il relativo salario e le altre condizioni di servizio.

3.4. Se il datore di lavoro si assume i costi sostenuti, diretti ed indiretti, della formazione professionale e/o di quella continua concordata con il datore di lavoro, può pretendere dal dipendente che rimanga alle sue dipendenze per un periodo massimo di tre anni successivi alla conclusione di detta formazione. In caso di scioglimento anticipato del contratto, il datore di lavoro può chiedere che il dipendente gli rimborsi i costi sostenuti nella misura seguente:

- a) il 100% nel primo anno successivo,
- b) il 65% nel secondo anno,
- c) il 35% nel terzo anno.

Un regolamento apposito, concordato tra le parti firmatarie del presente contratto, disciplina i dettagli (appendice 4).

Art. 4. Diligenza e fedeltà - Divieto di concorrenza

4.1. Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi del datore di lavoro.

Egli è tenuto a operare secondo le regole, contribuendo a creare un clima di lavoro positivo, sereno e di aperta collaborazione e trattare con cura il macchinario, l'attrezzatura, i veicoli e il materiale messi a sua disposizione per l'esecuzione del lavoro.

4.2. Il lavoratore è responsabile, ai sensi dell'articolo 321e CO, del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro.

In particolare, il lavoratore deve presentarsi al lavoro in condizioni tali da non causare per sé stesso e per gli altri un pericolo; in special modo, non può sorbire bevande alcoliche 6 ore prima dell'inizio del lavoro ed è assolutamente vietato il consumo di droghe così come quello di medicinali che possono influire sull'esercizio dell'attività e sulla guida.

4.3. Su richiesta del datore di lavoro e in presenza di indizi concreti, il dipendente deve fornire una dichiarazione che attesti ch'egli non è sotto l'influsso di sostanze che possono pregiudicare il lavoro, la sicurezza e/o la guida di un veicolo.

4.4. Se il lavoratore usa macchinario, attrezzatura, veicoli o materiale proprio per l'esecuzione di un lavoro gli viene corrisposta un'adeguata indennità.

4.5. Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può eseguire lavoro remunerato o gratuito per conto di terzi nella misura in cui leda il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza, né commerciare legname.

Art. 5. Protezione del lavoratore

5.1. Nel rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a prendersi cura dell'integrità fisica e della salute dei lavoratori, a rispettare e a proteggere la loro personalità. A questo scopo, egli deve adottare le adeguate misure che le circostanze richiedono, avuto riguardo dell'esperienza acquisita. Per l'adozione dei provvedimenti di natura tecnica fanno stato le direttive della Commissione federale sulla sicurezza sul lavoro, segnatamente quelle relative all'esecuzione dei lavori forestali e alla prevenzione degli infortuni.

5.2. Il lavoratore si obbliga a lavorare rispettando le misure di sicurezza e di prevenzione imposte dalla SUVA, dal datore di lavoro e dalla Commissione federale sulla sicurezza sul lavoro.

5.3. Nel limite del possibile e dove la durata e l'importanza del lavoro lo giustificano, sarà messo a disposizione dei lavoratori un vano, locale o baracca, pulito e riscaldabile, per pranzi e pause.

Art. 6. Libertà di associazione

Ai lavoratori è riconosciuta e garantita la libertà di associazione, segnatamente di quella sindacale.

Art. 7. Durata ed orario di lavoro

7.1. **La durata totale del lavoro del personale forestale è di 2'262 ore annue (43 ore e 30' per 52 settimane / decimali: ore 8.7 il giorno). Esiste la possibilità di superare le 45 ore settimanali fino a un massimo di 54 ore, per 16 settimane durante un anno, limitatamente ai cantieri di alta montagna, sovente nemmeno raggiungibili con una strada carrozzabile e le cui attività lavorative sono possibili solo nella stagione estiva.**

7.2. **Per il personale amministrativo la durata del lavoro è di 2'080 ore annue, pari a 40 ore settimanali.**

7.3. **Il periodo di conteggio delle ore eseguite è di un anno. Le ore eccedenti sono compensate, di regola, con altrettante ore di congedo.**

7.4. **Ogni ditta determina il proprio orario giornaliero di lavoro.**

7.5. **Negli orari sono compresi 15 minuti per la pausa mattutina e 15 per quella pomeridiana.**

Art. 8. Lavoro straordinario

8.1. **È lavoro straordinario tutto quanto eccede l'orario settimanale di 43.5 ore.**
Ciò si verifica quando le circostanze esigono un tempo di lavoro maggiore di quello ordinario, il lavoratore è tenuto a prestare ore supplementari nella misura in cui sia in grado di farlo e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui.

8.2. **Le ore supplementari sono compensate, di regola, con altrettante ore di congedo, da effettuare, in accordo tra datore di lavoro e lavoratore, di regola entro la fine del semestre successivo.**

8.3. **Qualora le ore supplementari non possano essere compensate, vengono concessi i seguenti supplementi sullo stipendio di base:**

a) **25 % per ore supplementari diurne;**

b) **50 % per ore supplementari notturne, nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti.**

8.4. **È considerato lavoro diurno quello eseguito tra le ore 06.00 e le ore 22.00.**

8.5. **Se viene eseguito lavoro festivo, domenicale, notturno in situazioni eccezionali, e si sono già effettuate 50 ore settimanali, le ore prestate oltre le 50 ore devono essere compensate in tempo libero entro 6 settimane mediante congedo della stessa durata e il relativo supplemento pagato in denaro, riservata la necessità di un permesso ai sensi dell'art. 49 LL.**

È considerato lavoro festivo quello eseguito in domenica o nei giorni festivi riconosciuti (dalle ore 22.00 del sabato, rispettivamente della vigilia del giorno festivo riconosciuto, alle ore 06.00 del lunedì, rispettivamente del giorno successivo al giorno festivo riconosciuto).

Art. 9. Giorni festivi infrasettimanali

- 9.1. Sono riconosciuti, e quindi non comportano alcuna riduzione di salario, 9 giorni festivi infrasettimanali previsti dal decreto legislativo concernente i giorni festivi nel Cantone del 10 luglio 1934 (Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Festa Nazionale, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano).
- 9.2. Vengono pure pagate le altre festività infrasettimanali non parificate alle domeniche e che non cadano in sabato o domenica.
- 9.3. Ai lavoratori a salario orario vengono retribuite le ore normali di lavoro perdute nei giorni festivi infrasettimanali riconosciuti.

Art. 10. Classificazione del personale – Salari

- 10.1. Il lavoratore può essere retribuito mediante salario mensile o paga oraria, ritenuti i minimi seguenti:

Funzione personale non dirigente	Salario minimo mensile	Salario minimo all'ora/base
Ingegnere forestale SUP	fr. 5'835.--	fr. 30.95
Forestale ST	fr. 5'362.--	fr. 28.45
Capo squadra	fr. 4'917.--	fr. 26.10
Selvicoltore qualificato	fr. 4'689.--	fr. 24.90
Operaio forestale	fr. 4'462.--	fr. 23.70
Ausiliario forestale	fr. 4'246.--	fr. 22.55
Operaio qualificato	fr. 4'491.--	fr. 23.85
Personale amministrativo con AFC	fr. 4'300.--	fr. 24.80

- 10.2. Nei primi due anni d'impiego dopo l'apprendistato, il salario minimo può essere:
- a) nel primo anno d'impiego l'80%
- b) nel secondo anno d'impiego il 90% del salario minimo di cui all'art. 10.1.

questa regola non vale per il personale amministrativo.

- 10.3. Il datore di lavoro decide la responsabilità e l'avanzamento in funzione dei meriti e delle capacità, riconoscendo la relativa remunerazione.
- 10.4. Per la retribuzione degli apprendisti fanno stato le direttive in materia emanate dalla Divisione della formazione professionale del Dipartimento dell'istruzione e della cultura.
- 10.5. Il salario è pagato al lavoratore alla fine di ogni mese.
- 10.6. Previo accordo scritto con il dipendente, è possibile alla ditta di derogare al sistema di retribuzione di cui all'art. 10.1. e concordare una retribuzione a cottimo, secondo il regolamento apposito, concordato tra le parti firmatarie del presente contratto.
- 10.7. Al salario orario di cui all'art. 10.1. vanno aggiunte le indennità di cui all'art. 13 del presente contratto collettivo.

Art. 11. Adeguamento del salario al rincaro

Le parti firmatarie del CCL si impegnano a trattare annualmente l'adeguamento del salario al rincaro. Il rincaro sarà concesso in tutto o in parte soltanto se le condizioni aziendali e di mercato lo permettono.

Art. 12. Tredicesima mensilità

I lavoratori sottoposti al contratto collettivo ricevono una tredicesima mensilità.

Se il rapporto di lavoro non dura un intero anno, la tredicesima mensilità è versata proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro nell'anno considerato.

Art. 13. Indennità per retribuzione oraria

Al salario orario si aggiunge un'indennità per vacanze:

- 8.33 % per il lavoratore che ha diritto a quattro settimane;
- 9.70 % per chi ha diritto a 23 giorni di vacanza;
- 10.64 % per chi ha diritto a cinque settimane;
- 13.04 % per chi ha diritto alle sei settimane di vacanza.

Al salario orario maggiorato dall'indennità delle 15 festività cantonali (6.12%) e dall'indennità vacanze si aggiunge la 13.ma mensilità (8.33 %)

Se i giorni di festività cantonali sono inferiori a 15 in un anno, la percentuale del 6.12% va ridotta in proporzione. La CPF comunica ad inizio anno qual è la percentuale da applicare.

Art. 14. Indennità di rischio speciale

Il taglio di piante su pareti rocciose, se effettuato con misure di sicurezza particolari, comporta il riconoscimento da parte del datore di lavoro di un'indennità di rischio del 30% del salario lordo base e ciò per la durata effettiva dell'esposizione al rischio particolare.

Art. 15. Tempo di trasferimento giornaliero - Rimborso spese - Equipaggiamento personale di sicurezza

15.1. Il tempo impiegato per il viaggio di andata e ritorno dalla sede di servizio della ditta al cantiere non è computato all'orario di lavoro annuale giusta l'art. 7 del CCL. Se supera i 30 minuti al giorno, deve essere indennizzato con il salario base.

15.2. I lavoratori occupati fuori dalla sede di servizio della ditta hanno diritto al rimborso delle spese sostenute (art. 327a e 327b CO).

15.3. Il datore di lavoro organizza l'alloggio del lavoratore quando il cantiere dura un certo tempo e si trova in luogo distante dalla sede della ditta.

Se il cantiere è fuori Cantone (Mesolcina e Calanca escluse) e il datore di lavoro non organizza l'alloggio del personale, al dipendente spettano un'indennità massima di fr. 18.00 per pasto principale e di fr. 100.00 massima per ogni pernottamento.

15.4. **Per l'uso del mezzo di trasporto privato per bisogni aziendali, al lavoratore vengono corrisposte le seguenti indennità:**

- autovettura: fr. 0.60 al km;
- motocicletta: fr. 0.30 al km;
- ciclomotore: fr. 0.20 al km.

15.5. Il lavoratore è obbligato ad utilizzare l'equipaggiamento personale previsto dalle norme SUVA (direttiva sull'Equipaggiamento personale di protezione per il personale forestale, No. 88076i), che l'impresa gli mette a disposizione. Quest'ultima gli dà anche un paio di scarpe da lavoro. L'equipaggiamento è pagato dall'impresa ed è sostituito secondo la direttiva SUVA.

- 15.6. Se l'equipaggiamento è usurato in misura maggiore del normale per poca cura del dipendente, quest'ultimo deve partecipare alla spesa per l'acquisto del nuovo materiale con una percentuale fino al 50% dei prezzi indicati nella direttiva.
- 15.7. L'equipaggiamento rimane di proprietà dell'impresa e ad essa va riconsegnato al termine del rapporto di lavoro nello stato d'usura in cui si trova.
- 15.8. Quando il rapporto di lavoro viene disdetto, il dipendente deve rimborsare in proporzione il valore dell'equipaggiamento fornitogli.

Art. 16. Vacanze annuali

16.1. Il lavoratore ha diritto alle seguenti vacanze annuali:

- a) **5 settimane (25 giorni lavorativi) fino al 20° anno di età compreso e dopo il compimento del 45° anno di età;**
- b) **4 settimane dal 21° al 34° anno di età;**
- c) **23 giorni di vacanza dal 35° al 44° anno di età;**
- d) **5 settimane dal 45° anno di età al 54° anno di età;**
- e) **6 settimane dal 55° anno di età.**

16.2. Di regola, le vacanze arretrate vanno esaurite entro il 31 marzo dell'anno successivo.

16.3. Per un anno incompleto di lavoro, le vacanze sono concesse proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro nell'anno considerato.

16.4. Se nel corso di un anno di lavoro il lavoratore è impedito, per propria colpa, di lavorare complessivamente per più di un mese, il datore di lavoro può ridurgli la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza dal lavoro.

Se l'impedimento non dura complessivamente più di un mese nel corso di un anno di lavoro ed è causato da motivi inerenti alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale, esercizio di una funzione pubblica o congedo giovanile, senza che vi sia colpa da parte sua, le vacanze non vengono ridotte.

16.5. Il datore di lavoro non può ridurre le vacanze di una lavoratrice che, causa gravidanza o puerperio, è impedita di lavorare per due mesi.

16.6. Se l'assenza di cui ai due ultimi precedenti capoversi dura complessivamente più di un mese, rispettivamente più di due mesi, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze del lavoratore, rispettivamente della lavoratrice di un dodicesimo per ogni ulteriore mese completo di assenza dal lavoro.

16.7. Il datore di lavoro ha la facoltà di fissare i periodi di vacanza obbligatori comunicandoli ai collaboratori all'inizio dell'anno.

Art. 17. Assegni per figli

17.1. L'assegno per figli è quello fissato dal Consiglio di Stato in applicazione della Legge cantonale sugli assegni familiari ai salariati del 18.12.2008.

17.2. In caso di malattia o di infortunio, cessato il diritto al salario, l'assegno è corrisposto per ulteriori dodici mesi consecutivi di incapacità al lavoro; dall'importo dell'assegno è dedotta la quota parte corrisposta allo stesso titolo dall'ente assicuratore. Il diritto all'assegno si estingue con l'inizio del diritto alle prestazioni dell'assicurazione invalidità.

Art. 18. Indennità per servizio militare, civile e di protezione civile

18.1. Al lavoratore, per servizio militare, civile e di protezione civile obbligatori in tempo di pace, vengono corrisposte le seguenti indennità calcolate rispetto al salario corrisposto:

a) Durante l'intera scuola reclute:

- celibi o nubili 50%
- coniugati o celibi/nubili con persone a carico 80%

b) Durante altri servizi militari o di protezione civile obbligatori annuali:

- durante quattro settimane per tutti i militi 100%
- dalla quinta settimana: - celibi o nubili 50%
- coniugati o celibi/nubili con persone a carico 80%

18.2. L'indennità è riconosciuta per ogni singolo servizio prestato nel corso di un anno.

18.3. L'indennità prevista dall'ordinamento delle indennità di perdita di guadagno spetta al datore di lavoro; spetta al lavoratore l'eventuale parte eccedente la prestazione del datore di lavoro.

18.4. Con queste prestazioni è tacitato l'obbligo derivante al datore di lavoro dagli articoli 324a e 324b CO di indennizzare il milite per la sua perdita di guadagno.

18.5. Se la durata della scuola reclute supera il minimo ininterrottamente, il lavoratore deve di regola sottoscrivere un contratto di garanzia ove egli si impegna a rimanere alle dipendenze del datore di lavoro per almeno 2 anni a far tempo dal termine della scuola reclute.

Se il contratto di garanzia dovesse essere sciolto anticipatamente, il datore di lavoro può pretendere il rimborso del salario lordo versato oltre i 4 mesi e fino al termine della scuola reclute, dedotta l'IPG pagata dalla cassa di compensazione.

Art. 19. Intemperie

19.1. Il lavoratore ha diritto al 80% del salario per le ore perse a causa di intemperie, indipendentemente dal fatto che tali perdite siano riconosciute dall'assicurazione contro la disoccupazione.

19.2. Le ore perse a causa di intemperie e che non sono riconosciute dall'assicurazione contro la disoccupazione possono essere recuperate nella misura di al massimo 80 ore l'anno. Le ore recuperate sono pagate senza supplemento dello straordinario.

19.3. L'eventuale indennità corrisposta dall'assicurazione disoccupazione viene considerata nel conteggio ore.

Art. 20. Indennità per impedimento al lavoro per malattia

20.1. In caso di malattia, il lavoratore percepisce un'indennità pari al 80% del salario dal 1° giorno per 720 giorni complessivamente sull'arco di 900 giorni.

20.2. Il datore di lavoro si impegna ad assicurare collettivamente il personale per un'indennità giornaliera di malattia in caso di inabilità lavorativa secondo i criteri LAMal o secondo i criteri LCA conformi al Catalogo di prestazioni IGM ASA Ticino, qui allegato (appendice 3), che ne garantisce l'equivalenza. Qualora detto catalogo dovesse essere modificato da IGM ASA Ticino, il nuovo catalogo sostituirà automaticamente quello attuale.

20.3. Il datore di lavoro assume il premio per questa assicurazione fino al 2.5% del salario AVS; la parte di premio eccedente è a carico del lavoratore. Se il premio complessivo supera il 5%, la differenza è ripartita al 50%.

20.4. Le prestazioni dell'assicurazione malattia valgono come pagamento del salario ai sensi dell'art. 324a e seg. CO, per cui l'obbligo del datore di lavoro è considerato adempito.

Art. 21. Indennità per impedimento al lavoro per infortunio

21.1. Il lavoratore percepisce un'indennità pari all'80% del salario a far tempo dal 1° giorno per infortuni sia professionali sia non professionali.

21.2. L'indennità percepita non può comunque essere superiore all'importo del salario base dedotti gli oneri sociali.

21.3. Il datore di lavoro può assicurare collettivamente il personale per la complementare LAINF.

21.4. Se la SUVA, giusta gli art. 37 seg. LAINF, esclude o riduce le sue prestazioni per colpa dell'assicurato, per pericoli straordinari cui si è esposto o per atti temerari, l'indennità si riduce nella stessa proporzione.

21.5. Le prestazioni assicurative valgono quale pagamento del salario ai sensi dell'art. 324a seg. CO, per cui l'obbligo del datore di lavoro è considerato adempito.

21.6. I premi per l'assicurazione infortuni professionali sono a carico del datore di lavoro. I premi per la copertura degli infortuni non professionali sono a carico del dipendente.

Art. 22. Invalidità parziale

In caso di invalidità parziale dovuta a malattia o infortunio, il salario sarà determinato a nuovo in base al grado dell'effettiva capacità lavorativa residua del lavoratore.

Art. 23. Certificato di malattia e d'infortunio - Annuncio dell'assenza - Facoltà di controllo della ditta

23.1. Il dipendente deve presentare il primo giorno di assenza un certificato medico attestante l'inabilità al lavoro. Tutti gli eventuali attestati per prolunghi di malattia devono pervenire al datore di lavoro prima della scadenza di quello precedente.

23.2. La ditta ha la facoltà di esigere, in qualsiasi momento, una visita presso il suo medico di fiducia in ogni caso di assenza per malattia o infortunio al fine di accertare la capacità lavorativa rispettivamente il periodo presumibile di incapacità.

23.3. La ditta ha la facoltà di far controllare dal suo medico di fiducia se l'autocertificazione del dipendente, stesa secondo l'art. 4.3, corrisponda al suo stato effettivo, esclusivamente nell'ottica di accertarne l'abilità lavorativa e ai fini di garantire in ogni occasione la sicurezza del lavoro.

23.4. Una discrepanza fra l'autocertificazione e le constatazioni mediche costituisce motivo grave per lo scioglimento immediato del rapporto di lavoro.

23.5. Ogni assenza, non soltanto per infortunio (compreso quello non professionale) o per malattia ma anche per altri motivi dev'essere annunciata al datore di lavoro entro le 24 ore seguenti ma comunque prima della ripresa del lavoro normalmente prevista.

Art. 24. Previdenza professionale

- 24.1. Il lavoratore deve essere assicurato in conformità della legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità del 25 giugno 1982.**
- 24.2. Il premio è assunto, in ragione di metà ciascuno, tra datore di lavoro e lavoratore.**

Art. 25. Congedi pagati

Il lavoratore ha diritto ai seguenti congedi per anno civile senza deduzione di salario:

- a) per la formazione professionale concordata con il datore di lavoro: al massimo 5 giorni;**
- b) per lo svolgimento di affari pubblici o sindacali autorizzati dal datore di lavoro: al massimo 5 giorni;**
- c) per lo svolgimento di un compito di volontariato sociale autorizzato dal datore di lavoro: al massimo 5 giorni;**
- d) per il proprio matrimonio: 5 giorni lavorativi;**
- e) per il decesso del coniuge, convivente o dei figli: 3 giorni consecutivi;**
- f) per il decesso dei genitori, dei fratelli o dei suoceri: 2 giorni consecutivi;**
- g) per il decesso di altri familiari: 1 giorno;**
- h) per la nascita dei figli: 10 giorni lavorativi garantiti dall'art. 329g CO. I giorni devono essere consumati nei primi sei mesi dalla nascita;**
- i) per il matrimonio dei figli o dei fratelli: 1 giorno;**
- l) per il trasloco: 1 giorno se non è connesso con il termine del rapporto di lavoro e al massimo una volta l'anno;**
- m) per la visita di reclutamento: 1 giorno o in base alla convocazione della divisione militare;**
- n) per l'ispezione delle armi e dell'equipaggiamento: mezza giornata. Se la località ove ha luogo l'ispezione è così lontana dal luogo di lavoro o di domicilio che il lavoratore non può più presentarsi al lavoro il medesimo giorno: 1 giorno;**
- o) per la riconsegna dell'equipaggiamento militare: 1 giorno.**

Altre assenze inevitabili devono essere indennizzate conformemente all'articolo 324a CO.

Art. 26. Diritto al salario dopo il decesso del lavoratore

- 26.1. In caso di decesso del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto a pagare, dopo il giorno del decesso, un mese di salario ai sensi dell'art. 338 CO.**
- 26.2. Se il rapporto di lavoro durava da più di cinque anni, sono dovuti due mesi di salario dopo il giorno del decesso.**
- 26.3. Le mensilità di cui sopra sono dovute soltanto se il lavoratore lascia il coniuge, figli o altre persone a carico.**
- 26.4. L'indennità può essere versata anche da un ente di previdenza, nel qual caso si estingue l'obbligo del datore di lavoro ai sensi dell'art. 338 CO.**

Art. 27. Termini di disdetta

- 27.1. Il rapporto di lavoro stipulato per durata determinata cessa alla scadenza senza disdetta.
- 27.2. Il rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto rispettando i seguenti termini:
- a) durante il periodo di prova per la fine di una settimana con il preavviso di 7 giorni;
 - b) dal 1° anno di assunzione fino al 6° anno con il preavviso di 1 mese;
 - c) dal 7° anno in poi con il preavviso di 2 mesi.
- 27.3. Lo scioglimento del rapporto di lavoro deve essere notificato per iscritto e deve pervenire entro la fine del mese. Quando la notifica dello scioglimento perviene tardivamente al suo destinatario, il termine è automaticamente prorogato alla scadenza successiva.

Art. 28. Motivazione della disdetta

La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per iscritto.

Art. 29. Disdetta abusiva, disdetta in tempo inopportuno, disdetta per motivi gravi, abbandono del posto di lavoro

Fanno stato le norme del Codice delle obbligazioni.

Art. 30. Apprendisti

Agli apprendisti si applica in via principale il contratto di tirocinio. Il presente contratto si applica in via accessoria: più precisamente, sono applicabili anche agli apprendisti gli artt. 3.4, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 23.1, 23.2, 23.3, 23.4, 23.5 e l'art. 25.

Gli apprendisti iniziano il lavoro assieme agli altri dipendenti della ditta e rispettano l'orario aziendale, fatto salvo quanto previsto dalla Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio

Art. 31. Sanzioni disciplinari per inadempienze lavoratori

- 31.1. Le trasgressioni ai doveri di servizio sono punite nel seguente modo:
- a) con l'ammonizione scritta;
 - b) con la multa fino a fr. 500.--. I proventi delle multe sono versati su un fondo da destinare a scopi di interesse comune per il personale;
 - c) con la sospensione dal lavoro e la relativa trattenuta dal salario per un massimo di tre mesi;
 - d) con il licenziamento immediato per cause gravi.
- 31.2. Il datore di lavoro non può mettere in atto i provvedimenti di cui sopra senza che l'atto punibile sia prima stato intimato per iscritto all'interessato al quale deve essere garantita la possibilità di fornire le sue giustificazioni.
- 31.3. Le sanzioni possono essere accompagnate dalla comminatoria che in caso di recidiva si procederà al licenziamento immediato.

Art. 32. Commissione paritetica

32.1. Per promuovere la collaborazione tra le parti firmatarie del CCL è costituita una commissione paritetica con i seguenti compiti:

- a) **vigilare e controllare l'applicazione del CCL; a tal fine la commissione paritetica può effettuare sopralluoghi e richiedere informazioni e documenti presso i datori di lavoro e presso i lavoratori;**
- b) **interpretare le disposizioni contrattuali;**
- c) **mediare eventuali divergenze sorte per l'interpretazione e l'applicazione del contratto collettivo;**
- d) **accertare e perseguire violazioni del CCL, rispettivamente la mancata conformità delle ditte;**
- e) **decidere, dopo aver sentito le parti ed aver assunto gli elementi probanti necessari, sulle sanzioni.**

32.2. La composizione e il funzionamento della commissione paritetica sono definiti in un apposito regolamento (appendice 2).

32.3. In caso di infrazione al CCL la commissione paritetica, dopo aver sentito l'interessato, può pronunciare le seguenti sanzioni:

- a) **ammonimento scritto;**
- b) **pena convenzionale:**
 - **in casi di mancata concessione di prestazioni pecuniarie fino ad un massimo pari all'importo della prestazione dovuta;**
 - **in caso di inosservanza del divieto al lavoro abusivo fino ad un massimo di CHF 5'000.--;**
 - **in tutti gli altri casi fino ad un massimo di CHF 10'000.--.**

La multa convenzionale deve essere impiegata per l'applicazione e l'esecuzione del CCL.

32.4. La procedura, inclusa quella di ricorso, è stabilita nel Regolamento (appendice 2).

Art. 33. Ricorso

Contro le decisioni e le multe della CPC è dato ricorso entro 30 giorni dall'intimazione ad un Arbitro Unico.

La decisione dell'Arbitro Unico è definitiva.

Art. 34 Arbitro Unico

34.1. Quale istanza di ricorso contro le decisioni e le multe della CPC è competente un Arbitro Unico nominato di comune accordo tra la CPC e la parte ricorrente. Qualora la CPC e la parte ricorrente non si accordassero sulla persona dell'Arbitro Unico a cui sottoporre il ricorso, entrambe le parti potranno rivolgersi al Tribunale d'Appello affinché proceda alla nomina di un Arbitro Unico conformemente a quanto previsto dall'art. 356 cpv. 2 Codice di diritto processuale civile svizzero.

Art. 35. Contributi professionali dipendenti e datori di lavoro

35.1. Tutti i datori di lavoro e i lavoratori (apprendisti esclusi) sono sottoposti al pagamento di un contributo per coprire i costi derivanti dal contratto collettivo di lavoro e come appoggio alla formazione professionale continua, nonché all'aiuto sociale.

- **Tutti i lavoratori versano un contributo paritetico a favore dell'applicazione pari allo 0.4% del salario AVS percepito e un contributo a favore del perfezionamento pari allo 0.3% del salario AVS percepito. La deduzione avviene mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.**
- **È fatto divieto alle ditte di assumere a proprio carico il contributo professionale dovuto dai lavoratori.**
- **Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di mancata trattenuta sul salario.**
- **Tutti i datori di lavoro versano, per ogni dipendente sottoposto al CCL, un contributo paritetico a favore dell'applicazione pari allo 0.05% dei salari AVS versati e un contributo a favore del perfezionamento professionale pari allo 0.05% dei salari AVS versati.**

35.2. I contributi professionali vengono versati alla segreteria della CPC secondo le sue indicazioni.

35.3. I dipendenti membri delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL riceveranno dalla stessa il rimborso totale dei contributi dedotti a norma del presente articolo.

35.4. Le organizzazioni sindacali contraenti a loro volta richiederanno alla segreteria della CPF il ristorno dei contributi riservati ai loro affiliati.

La CPF fissa le modalità in un apposito regolamento per la trattenuta e per l'incasso dei contributi professionali.

35.5. L'introito totale della CPC, dedotto il ristorno ai lavoratori organizzati, verrà utilizzato:

- a) per sopperire agli oneri derivanti dal suo funzionamento;
- b) per le spese di formazione e perfezionamento professionale.

Art. 36. Diritti acquisiti

Le disposizioni relative al salario vigenti al momento dell'entrata in vigore del contratto collettivo che fossero migliori di quelle previste da quest'ultimo non possono essere peggiorate.

Art. 37. Appendici

Gli allegati al presente contratto collettivo di lavoro (appendici) ne sono parte integrante.

Art. 38. Durata del contratto collettivo

38.1. Il contratto collettivo entra in vigore il 1° gennaio 2024 ed è valido fino al 31 dicembre 2027.

38.2. Se non è disdetto con almeno sei mesi di anticipo, esso si ritiene rinnovato per un altro anno e così di seguito.

38.3. In caso di disdetta, le parti firmatarie si impegnano ad iniziare le trattative per il rinnovo.

ASSOCIAZIONE IMPRENDITORI FORESTALI DELLA SVIZZERA ITALIANA (ASIF)

Presidente

Cristiano Triulzi

vicepresidente

Giampietro Canepa

IL SINDACATO UNIA

Giangiorgio Gargantini

Igor Cima

Bruna Campanello

Vania Alleva

SINDACATI INDIPENDENTI TICINESI (SIT)

Presidente

Mario Milojevic

Segretario Cantonale Copresidente

Mattia Bosco

IL SINDACATO OCST

Presidente

Gianluca D'Ettorre

Segretario Cantonale

Renato Ricciardi

Xavier Daniel

Esempio di autocertificazione

Il sottoscritto,

con domicilio in,

attesta e dichiara con la presente di non essere sotto l'influsso di

- alcool,
- stupefacenti,
- medicinali che, per constatazioni proprie e/o per indicazioni espresse nel foglietto illustrativo, potrebbero pregiudicare l'attenzione e/o la reazione e/o la guida,

e di essere perciò in grado di svolgere il lavoro assegnatogli e/o di guidare senza pregiudizio.

Prende atto del fatto che tenor art. 23.3 CCL DELLE IMPRESE ADERENTI ALL'ASIF, la ditta può far controllare in ogni momento, dal suo medico di fiducia, il suo stato psicofisico ma soltanto per accertarne l'abilità lavorativa e nell'ottica di garantire in ogni momento la sicurezza del lavoro sia per il dipendente stesso sia per i colleghi che per i terzi.

L'autocertificazione che non dovesse corrispondere alle constatazioni del medico configura reato penale ai sensi dell'art. 251/252 CP e costituisce motivo grave giustificante un licenziamento immediato secondo l'art. 23.4 CCL.

In fede:

.....

Procedura davanti all'Arbitro Unico

Art. 1 Osservazioni scritte

Ricevuto il ricorso, l'Arbitro Unico assegna alla CPC settore forestale un termine di 30 giorni per la presentazione delle sue osservazioni scritte.

Art. 2 Udienza di discussione

Ricevute le osservazioni scritte della CPC settore forestale, l'Arbitro Unico convoca le parti ad una discussione ove esse hanno la facoltà di replicare e duplicare oralmente e notificare i mezzi di prova offerti.

Art. 3 Citazione

La citazione è spedita almeno 20 giorni prima della discussione ed è firmata dall'Arbitro Unico. Essa indica la conseguenza della mancata comparsa.

Art. 4 Comparsa

Le parti possono comparire personalmente o farsi assistere rispettivamente rappresentare da un patrocinatore.

Art. 5 Conseguenza della mancata comparsa

Se una parte non compare, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte.

Art. 6 Verbale

Della discussione è tenuto un verbale che contiene:

- il nome, il cognome dell'Arbitro Unico;
- il nome, il cognome e domicilio del ricorrente, del suo patrocinatore e del rappresentante della CPC settore forestale;
- le date del ricorso e della decisione impugnata;
- i punti di questione che devono essere giudicati;
- le prove chieste dalle parti;
- le ragioni delle parti, succintamente indicate;
- la firma dei comparenti e dell'Arbitro Unico.

Art. 7 Prove

Le parti possono produrre nuovi documenti e indicare nuove prove. L'Arbitro Unico decide sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

Art. 8 Potere d'esame e di indagine d'ufficio

L'Arbitro Unico apprezza liberamente i fatti, decide in applicazione del diritto svizzero e può assumere d'ufficio tutte le prove che reputa necessarie e utili per il giudizio dandone preventiva informazione alle parti.

Art. 9 Assunzione delle prove

Le parti sono citate all'udienza durante la quale vengono assunte le prove ammesse.

L'interrogazione del testimone è tenuta dall'Arbitro Unico; le parti possono porre domande.

Dell'assunzione delle prove viene tenuto un verbale.

Art. 10 Giudizio

Il giudizio è pronunciato entro il termine d'ordine di 90 giorni dal ricevimento del ricorso. Esso contiene:

- la data;
- nome, cognome e domicilio del ricorrente;
- la data della decisione impugnata;
- la data della discussione;
- le domande delle parti;
- i punti di questione;
- una breve motivazione;
- il dispositivo;
- la regolamentazione sulle spese di giudizio;
- il nome, il cognome e la firma dell'Arbitro Unico.

Il giudizio dell'Arbitro Unico è definitivo.

Art. 11 Notificazione del giudizio

Il giudizio è notificato per mezzo di lettera raccomandata al ricorrente o al suo rappresentante e alla CPC settore forestale.

Art. 12 Spese

Le spese della procedura sono poste a carico della parte soccombente; in caso di soccombenza parziale reciproca, le spese sono ripartite secondo l'esito della procedura.

Art. 13 Restituzione dei documenti

I documenti presentati dalle parti o richiesti a terzi sono restituiti entro 10 giorni dalla crescita in giudicato del giudizio.

IV. In generale

Art. 14 Assoggettamento al segreto

I membri della CPC settore forestale e l'Arbitro Unico sono tenuti a mantenere il segreto su tutto quanto vengono a conoscenza durante l'istruzione delle vertenze.

Il presente regolamento è stato approvato nella seduta della Commissione Paritetica Forestale ed entra in vigore, retroattivamente al 1° gennaio 2024

PER LA COMMISSIONE PARITETICA FORESTALE

Il Presidente:

Avv. Paolo Luisoni

Il Segretario:

Petra Capelli

Catalogo di prestazioni IGM ASA Sezione Ticino secondo la legge sul contratto d'assicurazione "LCA"

Indennità perdita di guadagno malattia

Elenco prestazioni:

- a) Prestazioni d'indennità malattia all' 80% del salario lordo dal primo giorno fino a 730 indennità giornaliere per caso, indipendentemente dal grado di incapacità lavorativa (percentuali e periodo d'attesa secondo CCL).

L'interruzione del contratto di lavoro (per tutte le categorie di lavoratori, inclusi i frontalieri) non influisce sul diritto alle indennità che sono esigibili sino alla scadenza (max 730 gg).

Le stesse devono essere riconosciute anche per casi iniziati durante i contratti a termine e periodi di prova come pure nel caso in cui il rapporto di lavoro cessi durante il periodo di carenza.

- b) Recidive/ricadute: la recidiva di una malattia deve essere considerata, per quanto riguarda le prestazioni, come un nuovo caso di malattia, se l'assicurato, prima dell'insorgere della recidiva, è stato ininterrottamente abile al lavoro per 180 giorni.
- c) Il periodo d'attesa (differimento) concordato non deve essere riapplicato se entro 180 giorni civili dalla ripresa del lavoro subentra una nuova inabilità al lavoro in seguito alla stessa malattia (ricaduta).
- d) Inizio dell'assicurazione: la copertura assicurativa decorre a partire dal giorno in cui, in base al contratto di lavoro, il lavoratore inizia l'attività lavorativa, a condizione che sia totalmente abile al lavoro. In caso di inabilità lavorativa, la decorrenza è data dal momento in cui il lavoratore riacquista la piena capacità lavorativa.
- e) riserve assicurative: l'ammissione all'assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia non può essere rifiutata per motivi di salute. Per le malattie e infermità preesistenti come per infortuni non riconosciuti dall'assicuratore LAINF deve essere garantita una copertura integrale senza riserve.
- f) Incapacità parziale al lavoro: l'indennità giornaliera di malattia deve essere corrisposta a partire da un'incapacità lavorativa del 25%.
- g) Importo massimo delle prestazioni assicurative: vi è sovraindennizzo se le prestazioni assicurative legalmente dovute (AI, indennità giornaliera perdita di salario, ecc.) superano il guadagno di cui l'assicurato è stato presumibilmente privato in seguito all'evento assicurato.
- h) Passaggio all'assicurazione individuale: all'uscita dall'assicurazione collettiva di indennità perdita di guadagno in caso di malattia, i lavoratori residenti in Svizzera o che esercitano un'attività lucrativa in Svizzera hanno il diritto, entro 90 gg, di passare all'assicurazione individuale. I lavoratori devono essere informati dal datore di lavoro in tempo utile e per scritto sul loro diritto di passaggio.

Il diritto deve essere garantito anche per i contratti a termine per i casi iniziati durante la disdetta nel periodo di prova e per il personale di servizio occupato occasionalmente.

L'assicurazione deve coprire almeno le prestazioni versate fino ad allora, sia per quanto concerne l'importo dell'indennità giornaliera che per la durata del diritto alle prestazioni.

Nel passaggio all'assicurazione individuale i lavoratori possono optare per il periodo di carenza stipulato dall'azienda oppure nei termini usuali di mercato. Non è consentito formulare nuove riserve assicurative.

- i) Copertura maternità: le prestazioni vengono corrisposte durante almeno 16 settimane di cui almeno 8 dopo il parto. Le prestazioni dell'assicurazione statale di maternità possono essere computate nella misura in cui riguardano lo stesso periodo. La durata di indennizzo in caso di maternità non viene fatta rientrare nella durata ordinaria di indennizzo di 730 giorni.
- j) Congedo non pagato: l'assicurazione deve rimanere in vigore anche durante il congedo non pagato a condizione che non sia superiore a 180 gg, senza scioglimento del contratto di lavoro. Per la durata prevista del congedo non sussiste il diritto a prestazioni assicurative e non deve essere pagato nessun premio. Se la persona assicurata si ammala durante il congedo non pagato, l'assicuratore può scalare i giorni dall'inizio dell'incapacità al lavoro fino alla ripresa prevista dell'attività lucrativa dall'eventuale periodo d'attesa e dalla durata delle prestazioni.
- k) Durata del contratto assicurativo e garanzia del tasso di premio: La durata del contratto deve essere di almeno 3 anni con possibilità di rinnovo tacito alla scadenza. Il tasso di premio deve essere garantito per tutta la durata del contratto (minimo 3 anni).
- l) Tasso di premio unico: Tasso di premio unico per donna/uomo.
- m) Esonero del pagamento dei premi durante la malattia: Durante la malattia l'assicurato è esonerato dall'obbligo del pagamento dei premi.
- n) Colpa grave: per malattie provocate intenzionalmente o per negligenza della persona assicurata si rinuncia al diritto, spettante per legge, di ridurre la prestazione.
- o) Disdetta su sinistro: le parti contrattuali rinunciano al diritto di disdetta in caso di sinistro per tutta la durata del contratto fatta eccezione per i casi di cui all'art. 40 Lca (frodi nelle giustificazioni)
- p) L'indennità perdita guadagno malattia viene calcolata, proporzionalmente al grado di inabilità al lavoro, in base all'ultimo salario versato (calcolato sui 12 mesi precedenti, tredicesima compresa) prima della malattia secondo l'orario di lavoro normale contrattuale. In caso di malattia gli adeguamenti salariali contrattuali sono presi in considerazione. Il salario massimo assicurabile corrisponde a CHF 300'000.
- q) Validità territoriale:
 - L'assicurazione è valida in tutto il mondo. Essa decade qualora l'assicurato soggiorni per oltre tre mesi all'estero (il Principato del Liechtenstein non è considerato estero). Nel caso di una permanenza all'estero superiore a tre mesi, l'assicurato ha diritto all'indennità giornaliera di malattia qualora risulti ricoverato in un istituto di cura e il suo rimpatrio in Svizzera sia sconsigliato per motivi medici.
 - Un assicurato ammalato che si reca all'estero senza l'esplicito consenso dell'assicuratore ha nuovamente diritto alle prestazioni soltanto a partire dal suo rientro in Svizzera.
 - Il lavoratore frontaliere va trattato, per quanto concerne i suoi diritti nei confronti dell'assicurazione, come qualsiasi altro assicurato residente, che si trovi nella medesima situazione dal punto di vista della salute e del diritto assicurativo. Questo vale sino a quando egli risulti domiciliato e residente nel suo abituale domicilio e rimanga a disposizione per i controlli medici ed amministrativi ritenuti necessari dalla compagnia di assicurazione.

- Sono fatti salvi i diritti derivanti dagli accordi bilaterali tra la Svizzera e gli Stati dell'Unione europea/AELS.
- r) A richiesta dell'assicurato, l'assicuratore rilascia direttamente allo stesso copia del contratto di assicurazione applicabile al caso in questione e relative CGA (Condizioni generali d'assicurazione).
- s) L'Istituto che assicura l'azienda assoggettata al CCL deve certificare, tramite dichiarazione unilaterale in polizza, che la polizza contenga tutte le coperture minime elencate nel presente Catalogo. Di conseguenza, in caso di controversie circa la copertura valgono innanzitutto le disposizioni ivi elencate.
- t) Modifiche successive delle prestazioni d'Indennità giornaliera di malattia: a seguito di eventuali modifiche dei punti dalla lettera a) alla lettera s) sarà concesso al datore di lavoro di adeguare le coperture entro un anno dall'entrata in vigore delle nuove condizioni, tuttavia i contratti assicurativi potranno rimanere in vigore e invariati fino alla prossima scadenza contrattuale.
- u) Vengono applicate le disposizioni della convenzione di libero passaggio tra gli assicuratori d'indennità giornaliera in caso di malattia ("Freizügigkeitsabkommen unter den Krankentaggeldversicherern"). Per quanto riguarda le prescrizioni del presente Catalogo dove non contengono disposizioni differenti, vengono applicate le condizioni generali dell'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera in caso di malattia secondo la LCA della compagnia di associazione individuale.

REGOLAMENTO SUL RIMBORSO DEI COSTI DI FORMAZIONE

Richiamato l'art. 3.4 del CCL, le parti contraenti stipulano il seguente Regolamento.

1. In relazione all'art. 3.4. del CCL, quando il datore di lavoro si assume i costi della formazione professionale, di corsi di perfezionamento o specialistici, può chiedere preventivamente al dipendente la continuazione del rapporto di lavoro per un periodo massimo di tre anni successivi al compimento di detta formazione.
2. Per costi di formazione si intendono in particolare:
 - a. i costi vivi della formazione (Iscrizione, tasse ecc.);
 - b. spese di trasferta del dipendente fino al luogo del corso e di vitto ed alloggio nella misura in cui sono rimborsati dal datore di lavoro (art. 15.2 e 15.3 CCL);
 - c. l'importo derivante dalle ore di lavoro non prestate moltiplicate per il salario lordo del dipendente;
 - d. i costi generali non coperti per le ore di lavoro non prestate ed eventuali altri costi sostenuti dal datore di lavoro (salario e spese della eventuale persona di rimpiazzo, oneri sociali ecc.).
- 2.1. I costi complessivi, che sono determinati dal datore di lavoro, devono essere resi noti al dipendente di regola al termine della formazione rispettivamente del corso frequentato ma al più tardi al momento della rescissione anticipata del contratto. Questi ne è debitore in virtù del presente regolamento.
3. Lo scioglimento anticipato del contratto di lavoro, cioè prima che termini il periodo concordato dalle parti secondo l'art. 1 qui sopra, obbliga il dipendente a restituire al datore di lavoro il 100% dei costi suddetti nel primo anno successivo al termine della formazione, il 65% nel secondo e il 35% nel terzo.
4. Le ditte si impegnano a non sottrarsi vicendevolmente il personale formato.
5. L'obbligo di rimborso del dipendente non presuppone un impegno scritto particolare né il raggiungimento da parte sua di un diploma o di un certificato.
Il datore di lavoro deve rendere noto questo regolamento al dipendente.
6. L'obbligo di rimborso del dipendente decade se il datore di lavoro decide di rescindere, rispettando il termine di disdetta (disdetta normale) il contratto di lavoro prima del termine concordato al punto 1.
7. In caso di divergenze nell'applicazione e/o nell'interpretazione del presente regolamento, la controversia è decisa in via inappellabile e definitiva dalla Commissione paritetica, dopo aver sentito le parti ed aver accertato i fatti.

REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DI UN SUSSIDIO AI PARTECIPANTI A CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

In un momento in cui il perfezionamento e l'aggiornamento professionale sono particolarmente sentiti, la Commissione paritetica cantonale (CPC), settore forestale ritiene opportuno e necessario, nei limiti delle sue competenze e disponibilità, favorire e stimolare con degli incentivi l'accesso alla formazione professionale.

A tale proposito la CPC rammenta che i fondi paritetici, oltre ad assicurare il regolare funzionamento della stessa, possono essere utilizzati per scopi concernenti il perfezionamento professionale conformemente all'art. 34.5 del contratto collettivo di lavoro per i dipendenti delle imprese forestali del Cantone Ticino.

Modalità per l'ottenimento dei sussidi:

1. Beneficiari

- 1.1 Le ditte richiedenti a nome dei dipendenti sottoposti al CCL per le imprese forestali del Canton Ticino, a condizione che al momento della richiesta la ditta sia in regola con il pagamento dei contributi di solidarietà.

2. Genere di corsi sussidiati

- 2.1 Aggiornamenti e corsi di formazione approvati dall'ASIF con attestato di partecipazione.

3. Finanziamento

- 3.1 In principio il 50% del costo totale del corso fino ad un massimo di Fr. 2'000.00.
Dalla tassa base di iscrizione verranno dedotti eventuali sussidi versati da altri enti (esempio: tassa d'iscrizione Fr.1'500.00, dedotto Fr. 400.00 di sussidio versato da altri enti, la tassa d'iscrizione ammonta a Fr. 1'100.00. La CPF partecipa con un contributo di Fr. 550.00).
- 3.2 Per l'art. 33 della legge sulla formazione professionale, verrà riconosciuto un contributo di Fr. 1'500.00 una tantum.
- 3.3 I sussidi sono riconosciuti per persona e per corso/modulo.

4. Modalità per l'ottenimento dei sussidi

- 4.1 Le richieste dovranno pervenire alla Segreteria della CPC, per il tramite del datore di lavoro, corredate dai seguenti documenti:
- 4.1.1 descrizione del corso frequentato (iscrizione, documentazione del corso, attestati di frequenza e diplomi);
 - 4.1.2 ricevuta dell'avvenuto pagamento della tassa d'iscrizione;
 - 4.1.3 ricevuta dell'avvenuto pagamento di fatture prese a carico dalla ditta e/o eventuali sussidi ricevuti da altri enti;
- 4.2 La richiesta del sussidio deve essere inoltrata al più tardi 12 mesi dalla fine della formazione intrapresa (data rilascio attestazione). Se la richiesta non rispetta questo termine il diritto al sussidio sarà considerato perento;
- 4.3 In caso di contestazioni decide inappellabilmente la CPC.

5. Disposizioni finali

- 5.1 La CPF istituisce il presente regolamento corsi a titolo sperimentale.
- 5.2 La CPF si riserva, in ogni momento, di apportare le modifiche che ritiene necessarie in funzione anche della disponibilità finanziaria.

6. Approvazione

- 6.1 Il presente regolamento, approvato dalla CPC nella sua seduta del 27 giugno 2024, entra in vigore 1° gennaio 2024.

Per la CPF

Il Presidente: Avv. P. Luisoni

Il Segretario: P. Capelli

REGOLAMENTO PER IL LAVORO A COTTIMO

Art. 1 Retribuzione

- 1.1 La retribuzione del lavoro a cottimo deve essere concordata per iscritto tra le parti prima dell'inizio del lavoro.
- 1.2 La retribuzione concordata copre, oltre al lavoro effettivo, le trasferte, i pasti, il pernottamento e le vacanze
- 1.3. Essa comprende anche l'indennizzo per la fornitura e la manutenzione degli utensili e dell'equipaggiamento.
- 1.4 La retribuzione minima non può essere inferiore al salario minimo previsto dal CCL all'art. 10.1. per un ausiliario forestale.

Art. 2 Impiego di mezzi d'impresa

- 2.1. Se per l'esecuzione del lavoro il lavoratore utilizza utensili, mezzi e apparecchi dell'impresa, le parti ne concordano il rispettivo costo.
- 2.2. Il cottimista deve usarlo con riguardo e secondo le indicazioni specifiche. Egli è responsabile di eventuali danni cagionati sia intenzionalmente che per negligenza.

Art. 3 Sicurezza sul lavoro

Il cottimista si obbliga ad eseguire il lavoro rispettando le norme di prevenzione degli infortuni di sicurezza vigenti. Egli assume ogni responsabilità al riguardo.

Art. 4 Deduzioni

Le deduzioni per prestazioni sociali sono calcolate sull'importo del salario lordo effettivo dopo deduzione di quanto previsto al punto 1.2. e 2., e meglio secondo le direttive della SUVA.

Art. 5 Acconti e conteggio finale

- 5.1. Le parti concordano prima dell'inizio del lavoro per iscritto, gli acconti cui il cottimista ha diritto.
- 5.2. Gli acconti possono essere versati al massimo una volta il mese e il loro ammontare non può superare il 70% del valore del lavoro eseguito.
- 5.3. Il conteggio finale deve essere eseguito al più tardi entro la fine del mese in cui l'opera è portata a termine.
- 5.4. L'opera è terminata quando è avvenuta la misurazione ufficiale.

Art. 6 Deroga al CCL

Le norme del presente regolamento derogano a quelle CCL.
Rimangono riservati gli art. 326 326a CO.

LE PARTI CONTRAENTI:

Associazione Imprenditori Forestali della Svizzera Italiana (ASIF)

Il Presidente:

Cristiano Triulzi

Il Vicepresidente:

Gianpietro Canepa

Sindacati Indipendenti Ticinesi (SIT)

Mattia Bosco

Sindacato UNIA Regione Ticino (UNIA)

Igor Cima

Sindacato OCST

Xavier Daniel