



## Commissione paritetica del settore forestale CPF

via Cantonale 19  
6814 Lamone  
tel 091 966 60 86  
fax 091 966 60 85  
info@cpcdiverse-ti.ch

[www.cpcdiverse-ti.ch](http://www.cpcdiverse-ti.ch)

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

2013 - 2015

### Le parti contraenti del presente contratto collettivo di lavoro e dei regolamenti:



#### Associazione Imprenditori Forestali della Svizzera Italiana (ASIF)

casella postale 2508  
6710 Biasca  
tel 0800 18 0100  
info@forestasif.ch  
cpforestale@ticino.com  
www.forestasif.ch



#### OCST - Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

Contrada Cav. Pellanda 2  
6710 Biasca  
tel 091 873 01 20  
giancarlo.nicoli@ocst.com  
www.ocst.com



#### SIT - Sindacati Indipendenti Ticinesi

Via della Pace 3  
6601 Locarno  
tel 091 751 39 48  
info@sit-locarno.ch  
www.sit-locarno.ch



## CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

pagina 5 - 17

pagina 17 - 27

Art. 1. Scopo	Art. 19. Intemperie
Art. 2. Campo d'applicazione	Art. 20. Indennità per impedimento al lavoro per malattia
Art. 3. Assunzione e periodo di prova Durata del rapporto di lavoro	Art. 21. Indennità per impedimento al lavoro per infortunio
Art. 4. Diligenza e fedeltà Divieto di concorrenza	Art. 22. Invalidità parziale
Art. 5. Protezione del lavoratore	Art. 23. Certificato di malattia e d'infortunio Annuncio dell'assenza Facoltà di controllo della ditta
Art. 6. Libertà di associazione	Art. 24. Previdenza professionale
Art. 7. Durata ed orario di lavoro	Art. 25. Congedi pagati
Art. 8. Lavoro straordinario	Art. 26. Diritto al salario dopo il decesso del lavoratore
Art. 9. Giorni festivi infrasettimanali	Art. 27. Termini di disdetta
Art. 10. Classificazione del personale Salari	Art. 28. Motivazione della disdetta
Art. 11. Adeguamento del salario al rincaro	Art. 29. Disdetta abusiva, disdetta in tempo inopportuno, disdetta per motivi gravi, abbandono del posto di lavoro
Art. 12. Tredicesima mensilità	Art. 30. Sanzioni disciplinari Conseguenze Contestazione della sanzione
Art. 13. Indennità per retribuzione oraria	Art. 31. Apprendisti
Art. 14. Indennità di rischio speciale	Art. 32. Commissione paritetica
Art. 15. Tempo di trasferimento giornaliero Rimborso spese Equipaggiamento personale di sicurezza	Art. 33. Contributi professionali dipendenti e datori di lavoro
Art. 16. Vacanze annuali	Art. 34. Diritti acquisiti
Art. 17. Assegni per figli	Art. 35. Durata del contratto collettivo
Art. 18. Indennità per servizio militare, civile e di protezione civile	



stampato  
su carta riciclata

**DECRETO  
DEL CONSIGLIO DI STATO  
DEL 19 GIUGNO 2013**

pagina 28 - 29

---

**REGOLAMENTO  
PER IL RECUPERO  
DEI COSTI DI FORMAZIONE**

pagina 31 - 34

---

**REGOLAMENTO  
PER IL LAVORO A COTTIMO**

pagina 35 - 38

---

- Art. 1. Retribuzione
- Art. 2. Impiego di mezzi dell'impresa
- Art. 3. Sicurezza sul lavoro
- Art. 4. Deduzioni
- Art. 5. Acconti e conteggio finale
- Art. 6. Deroga al CCL

**REGOLAMENTO  
DELLA COMMISSIONE  
PARITETICA DEL SETTORE  
FORESTALE «CPF»**

pagina 39 - 45

---

- Art. 1. Nomina, composizione e compiti
- Art. 2. Presidenza, segretario e cassiere
- Art. 3. Sottocommissioni
- Art. 4. Sedute
- Art. 5. Quorum e decisioni
- Art. 6. Durata del mandato
- Art. 7. Verbale delle decisioni  
Intimazione
- Art. 8. Firma
- Art. 9. Obblighi delle ditte
- Art. 10. Segreto
- Art. 11. Compiti del segretario
- Art. 12. Compiti del cassiere
- Art. 13. Copertura dei costi  
commissionali
- Art. 14. Indennità
- Art. 15. Sanzioni  
Incasso
- Art. 16. Sottoscrizione del CCL  
da parte di terzi
- Art. 17. Entrata in vigore



## **CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO**

PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE  
FORESTALI DEL CANTONE TICINO





### **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 a' sensi dell'articolo 357a capoverso 2 CO.

### **Art. 2.**

#### **Campo d'applicazione**

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.

Il personale dirigente e amministrativo non è sottoposto al CCL.

### **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.

#### **Art. 4.** **Diligenza e fedeltà**

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

#### **Divieto di concorrenza**

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, a' 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 se 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 attesta 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. Il periodo di conteggio delle ore eseguite è di un anno. Le ore eccedenti sono compensate, di regola, con altrettante ore di congedo.
- 7.3. Ogni ditta determina il proprio orario giornaliero di lavoro.
- 7.4. 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 a' 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. Le altre festività infrasettimanali non parificate alle domeniche e che non cadano in sabato o domenica sono recuperabili.
- 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**

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

**Salari**

<i>Funzione personale non dirigente</i>	<i>Salario minimo mensile</i>	<i>Salario minimo all'ora/base</i>
Ingegnere forestale SUP	fr. 5'545.--	fr. 29.50
Forestale ST	fr. 5'070.--	fr. 27.00
Capo squadra	fr. 4'634.--	fr. 24.65
Selvicoltore qualificato	fr. 4'408.--	fr. 23.45
Operaio forestale	fr. 4'182.--	fr. 22.25
Ausiliario forestale	fr. 3'966.--	fr. 21.10
Operaio qualificato	fr. 4'209.--	fr. 22.40

10.2. Nei primi due anni d'impiego dopo l'apprendistato, il salario minimo può essere:

- nel primo anno d'impiego l'80 %
- nel secondo anno d'impiego il 90 % del salario minimo di cui all'art. 10.1.

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 dell'8,3 % per il lavoratore che ha diritto a quattro settimane; del 9,4 % per chi ha diritto a quattro settimane e mezzo; del 10,6 % per quello che ha diritto a cinque settimane.

Al salario orario maggiorato dell'indennità per vacanze si aggiunge l'8,33 % quale tredicesima mensilità e il 3 % per festivi infrasettimanali.

**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. 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 incluse) e il datore di lavoro non organizza l'alloggio del personale, al dipendente spettano un'indennità massima di fr. 18.-- per pasto principale e di fr. 60.-- massima per ogni pernottamento.
- 15.3. 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.
- 15.4. 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.
- 15.5. 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.



**Art. 16.**  
**Vacanze annuali**

- 15.6. 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.
- 15.7. Quando il rapporto di lavoro viene disdetto, il dipendente deve rimborsare in proporzione il valore dell'equipaggiamento fornitogli.
- 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 50° anno di età;  
b) 4 settimane e mezzo (22,5 giorni lavorativi) dal 35° al 49° anno di età;  
c) 4 settimane (20 giorni lavorativi) negli altri casi.
- 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 dell'11.06.96.
- 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 114 ore l'anno.
- 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.
- 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.
- 20.5. Il dipendente provvede direttamente ad assicurarsi per le spese di cura. I relativi premi sono a suo carico. Al momento dell'assunzione il datore di lavoro deve verificare se il dipendente è assicurato contro le malattie per le spese di cura medica, farmaceutica e ospedaliera secondo la LAMal.



**Art. 21.**  
**Indennità**  
**per impedimento**  
**al lavoro**  
**per infortunio**

- 21.1. Il lavoratore percepisce un'indennità pari al 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 a' 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**

- 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.



### **Facoltà di controllo della ditta**

- 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 consecutivi;
- 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: 1 giorno;
- 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 a' 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 a' 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.**  
**Sanzioni disciplinari**

**Conseguenze**

**Contestazione della sanzione**

- 30.1. Le trasgressioni ai doveri di servizio sono punite nel seguente modo:
- a) con l'ammonimento scritto;
  - 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.
- 30.2. Le punizioni di cui sopra non possono essere prese senza che l'atto punibile sia prima stato intimato per iscritto all'interessato il quale può fornire le sue giustificazioni.
- 30.3. Le sanzioni possono essere accompagnate dalla comminatoria che in caso di recidiva si procederà al licenziamento immediato.
- 30.4. La contestazione della sanzione dev'essere proposta, entro 30 giorni dal ricevimento, alla Commissione paritetica la quale, sentite le parti, decide inappellabilmente e definitivamente.

**Art. 31.**  
**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 art. 4.1. fino a 4.5., art. 23.1. fino a 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 dagli art. 31. cpv. 1., 2. e 4. LL; art. 16. cpv. 1. e 2. OLL5, art. 17. OLL5.





**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;
  - b) interpretare le disposizioni contrattuali;
  - c) mediare eventuali divergenze sorte per l'interpretazione e l'applicazione del contratto collettivo;
  - d) decidere inappellabilmente e definitivamente, dopo aver sentito le parti ed aver assunto gli elementi probanti che reputa necessari, sulla contestazione della sanzione (art. 30 CCL).
- 32.2. La composizione e il funzionamento della commissione paritetica sono definiti in un apposito regolamento.

**Art. 33.**  
**Contributi professionali dipendenti e datori di lavoro**

- 33.1. 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 professionale per l'applicazione del CCL pari allo 0,7 % del salario AVS percepito. La deduzione avviene mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.
  - E' 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 un contributo professionale per l'applicazione del CCL del seguente ammontare:

- a) per le ditte affiliate all'ASIF, firmataria del presente contratto, lo 0,1 % dei salari AVS versati;
- b) per le ditte non affiliate all'ASIF, lo 0,3 % dei salari AVS versati.

Per il calcolo del contributo relativo alle ditte ASIF si è tenuto conto del versamento della quota sociale che queste ultime versano già all'Associazione mantello.

- 33.2. I contributi professionali vengono versati alla segreteria della CPF secondo le sue indicazioni.
- 33.3. I dipendenti membri delle organizzazioni sindacali firmataria del CCL riceveranno dalla stessa il rimborso totale dei contributi dedotti a norma del presente articolo.
- 33.4. 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.
- 33.5. L'introito totale della CPF, 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. 34.**  
**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. 35.**  
**Durata del**  
**contratto**  
**collettivo**

- 35.1. Il contratto collettivo entra in vigore il 1° gennaio 2013 ed è valido fino al 31 dicembre 2015.
- 35.2. Se non è disdetto con almeno sei mesi di anticipo, esso si ritiene rinnovato per un altro anno e così di seguito.
- 35.3. In caso di disdetta, le parti firmatarie si impegnano ad iniziare le trattative per il rinnovo.

Biasca, 29 aprile 2013

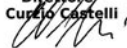
Le parti contraenti:

**ASSOCIAZIONE IMPRENDITORI FORESTALI DELLA SVIZZERA ITALIANA  
(ASIF)**

Presidente  
Walter Schick



Direttore  
Curtio Castelli



**OCST - ORGANIZZAZIONE CRISTIANO SOCIALE TICINESE**

Segretario  
Giancarlo Nicoli



**SIT - SINDACATI INDIPENDENTI TICINESI**

Presidente  
Astrid Marazzi



Segretario  
Jonathan Saletti Antognini



## ALLEGATO

### 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 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 a' sensi dell'art. 251/252 CP e costituisce motivo grave giustificante un licenziamento immediato secondo l'art. 23.4. CCL.

In fede \_\_\_\_\_

# Bollettino ufficiale delle leggi e degli atti esecutivi

Volume 139  
Bellinzona, 3 settembre

47/2013

## Decreto del Consiglio di Stato del 19 giugno 2013 che conferisce l'obbligatorietà generale a livello cantonale al Contratto collettivo di lavoro (CCL) per i dipendenti delle imprese forestali del Cantone Ticino

(del 19 giugno 2013)

### IL CONSIGLIO DI STATO DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

vista la **domanda** 1° luglio 2011 delle **parti contraenti**, perfezionata con la **conferma** 30 aprile 2013, intesa ad ottenere il conferimento del carattere obbligatorio generale a livello cantonale alle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro (CCL) per i **dipendenti** delle imprese forestali del Cantone Ticino, con validità fino al 30 giugno 2016;

richiamata la pubblicazione della **domanda** nel Foglio ufficiale del Cantone Ticino n. 38/2013 del 10 maggio 2013, rispettivamente nel Foglio ufficiale svizzero di commercio n. 93 del 16 maggio 2013;

ritenuto **che** entro il termine legale non sono state interposte opposizioni;

considerate adempiute le condizioni poste dalla Legge federale per il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro;

richiamate:

- la **Legge** federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 28 settembre 1956, segnatamente l'art. 16;
- la **Legge** di applicazione della legge federale sul conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 2 dicembre 2008;

su proposta del Dipartimento delle finanze e dell'economia,

#### decreta:

1. La **domanda** 1° luglio 2011 delle **parti contraenti**, perfezionata con la **conferma** 30 aprile 2013, intesa ad ottenere il conferimento del carattere obbligatorio generale a livello cantonale alle disposizioni del **C**ontratto collettivo di lavoro (CCL) per i **dipendenti** delle imprese forestali del Cantone Ticino, è accolta.
2. L'**obbligatorietà** generale è conferita alle disposizioni del CCL evidenziate in grassetto di cui all'allegato al presente decreto.
3. L'**obbligatorietà** generale è applicabile su tutto il territorio del Cantone Ticino.
4. **Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale sono applicabili:**
  - A) dal profilo aziendale, a tutte le imprese forestali.
  - B) dal profilo professionale, a tutti i **dipendenti** e agli apprendisti delle imprese **menzionate** alla lettera A), ad esclusione del personale dirigente e amministrativo.
5. Per quanto riguarda i contributi paritetici per l'applicazione del contratto collettivo di lavoro (art. 33 CCL) occorre **presentare** annualmente all'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro un conteggio dettagliato nonché il preventivo per

l'esercizio successivo. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse deve protrarsi oltre la fine del contratto collettivo di lavoro, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità del contratto collettivo di lavoro. L'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

6. Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro relative alle condizioni lavorative e salariali minime ai sensi dell'art. 2 della Legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera dell'8 ottobre 1999 (RS 823.20) e degli art. 1, 2 e 8a della relativa Ordinanza del 21 maggio 2003 (RS 823.201) dichiarate di obbligatorietà generale, sono parimenti applicabili alle imprese che hanno la loro sede in Svizzera, ma all'esterno del Cantone Ticino, come pure ai loro lavoratori, nel caso in cui essi eseguono un lavoro nel Cantone Ticino. La Commissione paritetica cantonale del settore forestale è competente per eseguire il controllo di queste disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale.

7. Il presente decreto, ottenuta l'approvazione del Dipartimento federale dell'economia pubblica, è pubblicato nel Bollettino ufficiale delle leggi e degli atti esecutivi ed è menzionato nel Foglio ufficiale svizzero di commercio. Esso entra in vigore il mese successivo alla sua pubblicazione se questa avviene nella prima metà del mese corrente o due mesi successivi se la pubblicazione è della seconda metà del mese, ed è valido fino al 30 giugno 2016.

8. Comunicazione:

- alla Divisione dell'economia;
- all'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro.

Bellinzona, 19 giugno 2013

Per il Consiglio di Stato

Il Presidente: **P. Beltraminelli**

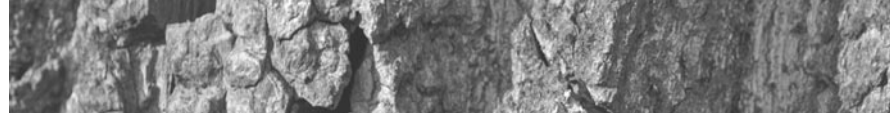
Il Cancelliere: **G. Gianella**

Approvato dal Dipartimento federale dell'economia pubblica il 22 agosto 2013, sotto la riserva dell'articolo 17 sugli assegni per i figli, che non può essere esteso.



## **REGOLAMENTO PER IL RECUPERO DEI COSTI DI FORMAZIONE**

PER I DIPENDENTI DELLE DITTE  
ADERENTI ALL'ASIF,  
ASSOCIAZIONE IMPRENDITORI  
FORESTALI DELLA SVIZZERA ITALIANA



- 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)** le 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.

Le parti contraenti:

**ASSOCIAZIONE IMPRENDITORI FORESTALI DELLA SVIZZERA ITALIANA  
(ASIF)**

Presidente  
Walter Schick



Direttore  
Curtio Castelli



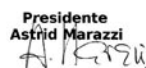
**OCST - ORGANIZZAZIONE CRISTIANO SOCIALE TICINESE**

Segretario  
Giancarlo Nicoli



**SIT - SINDACATI INDIPENDENTI TICINESI**

Presidente  
Astrid Marazzi



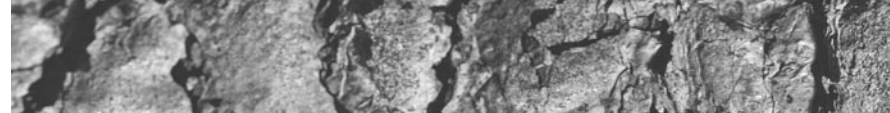
Segretario  
Jonathan Saletti Antognini



## **REGOLAMENTO PER IL LAVORO A COTTIMO**

(ART. 10.6 CCL)

PER I DIPENDENTI DELLE DITTE  
ADERENTI ALL'ASIF,  
ASSOCIAZIONE IMPRENDITORI  
FORESTALI DELLA SVIZZERA ITALIANA



**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 dell'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 e 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 del CCL. Rimangono riservati gli art. 326 e 326a CO.

Le parti contraenti:

**ASSOCIAZIONE IMPRENDITORI FORESTALI DELLA SVIZZERA ITALIANA  
(ASIF)**

Presidente  
Walter Schick



Direttore  
Curtio Castelli



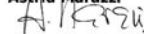
**OCST - ORGANIZZAZIONE CRISTIANO SOCIALE TICINESE**

Segretario  
Giancarlo Nicoli



**SIT - SINDACATI INDIPENDENTI TICINESI**

Presidente  
Astrid Marazzi



Segretario  
Jonathan Saletti Antognini



## REGOLAMENTO

### DELLA COMMISSIONE PARITETICA DEL SETTORE FORESTALE «CPF»



**Art. 1.**  
**Nomina,**  
**composizione**  
**e compiti**

- 1.1. In applicazione all'art. 32. del Contratto Collettivo di Lavoro per i dipendenti delle ditte aderenti all'ASIF, Associazione imprenditori forestali della Svizzera italiana, è nominata una Commissione paritetica cantonale, denominata Commissione paritetica del settore forestale («CPF»).
- 1.2. Essa si compone di un presidente, di 2 rappresentanti designati dall'ASIF e di 2 rappresentanti dei sindacati.
- 1.3. Oltre ai compiti di cui all'art. 32. CCL, la CPF:
  - a) si occupa e preoccupa dell'incasso e dell'amministrazione dei contributi di solidarietà e dell'incasso delle multe;
  - b) notifica alle parti firmatarie del CCL e, se del caso, alle autorità le violazioni constatate;
  - c) decide le domande di sottoscrizione del CCL da parte di chi non è aderente ASIF;
  - d) determina l'importo che deve pagare ogni anno chi non è aderente all'ASIF per diventare firmatario del CCL, somma che corrisponde ad almeno il doppio della tassa sociale annua per i membri ASIF;
  - e) decide chi può beneficiare di contributi per corsi di formazione e di perfezionamento professionale e in quale misura;
  - f) risolve le vertenze sorte a dipendenza dell'applicazione e/o dell'interpretazione del Regolamento per il recupero dei costi di formazione;
  - g) può assumere altri incarichi nella misura in cui le parti firmatarie del CCL, di comune accordo, glieli conferiscono esplicitamente.





**Art. 2.**  
**Presidenza,  
segretario  
e cassiere**

- 2.1. Le parti contraenti nominano un presidente che deve essere indipendente e di formazione giurista.
- 2.2. Il segretario è nominato dalla CPF.
- 2.3. Il cassiere è nominato dalla CPF.

**Art. 3.**  
**Sotto-  
commissioni**

- 3.1. La Commissione può delegare a sottocommissioni l'incarico di eseguire controlli presso le ditte onde ottenere l'applicazione rigorosa del CCL, decidendone il numero di membri e le competenze.
- 3.2. I membri delle sottocommissioni, non già facenti parte della CPF, sono designati dalla Commissione previa consultazioni dalle parti firmatarie del CCL.

**Art. 4.**  
**Sedute**

La Commissione si raduna quando il presidente lo ritiene opportuno oppure su richiesta di una delle parti contraenti; in ogni caso almeno una volta l'anno.

**Art. 5.**  
**Quorum  
e decisioni**

- 5.1. La CPF può deliberare se sono presenti almeno il presidente e un membro in rappresentanza della parte patronale e uno della parte sindacale, ritenuto che le parti devono sempre essere rappresentate in numero uguale.
- 5.2. Le decisioni sono prese a maggioranza dei presenti.

**Art. 6.**  
**Durata del  
mandato**

Il mandato del presidente, dei membri, degli eventuali membri delle sottocommissioni, del segretario e del cassiere è di durata pari a quella del CCL ed è rinnovabile.



**Art. 7.**  
**Verbale delle  
decisioni**

Ogni decisione della CPF è verbalizzata dal segretario; ogni membro ne riceve una copia. Anche le decisioni delle sottocommissioni devono essere verbalizzate e comunicate.

**Intimazione**

**Art. 8.**  
**Firma**

- 8.1. La CPF è vincolata dalla firma collettiva a due del presidente col segretario o col cassiere.
- 8.2. Nelle procedure d'incasso dei contributi di solidarietà e delle multe, la CPF può delegare il segretario o il cassiere che potranno quindi firmare individualmente.

**Art. 9.**  
**Obblighi  
delle ditte**

Le imprese assoggettate al CCL sono tenute a mettere a disposizione della CPF e delle sottocommissioni i contratti di lavoro, le liste o registrazioni paga e contabili così come i conteggi SUVA e, in generale, ogni documento atto a permettere il controllo sull'applicazione del CCL e delle norme che disciplinano l'attività.

**Art. 10.**  
**Segreto**

Il presidente, i membri, gli eventuali membri delle sottocommissioni, il segretario e il cassiere sono tenuti a mantenere il segreto su tutto ciò di cui vengono a conoscenza durante l'esecuzione del loro mandato. L'obbligo di mantenere il segreto perdura anche dopo la cessazione del mandato.

**Art. 11.**  
**Compiti  
del segretario**

- I compiti del segretario sono:
- a) la redazione dei verbali delle riunioni della CPF e l'invio degli stessi ai membri;
  - b) la redazione della corrispondenza relativa a tutte le decisioni della CPF;
  - c) la convocazione della CPF;
  - d) la tenuta della contabilità;
  - e) gli altri compiti che saranno designati dalla CPF.



- Art. 12.**  
**Compiti del cassiere**
- I compiti del cassiere sono:
- l'incasso dei contributi di solidarietà previsti dall'art. 33. del CCL e la loro gestione;
  - il rilascio della dichiarazione degli avvenuti pagamenti e del rispetto del CCL;
  - gli altri compiti che saranno designati dalla CPF.

- Art. 13.**  
**Copertura dei costi commissionali**
- 13.1. Le spese del segretario, del cassiere e della CPF e le indennità sono pagate con i contributi di solidarietà e con il provento delle multe previste all'art. 15. del presente Regolamento e dal patrimonio proprio della CPF.

Rimane riservato l'art. 16 lit. c).

- 13.2. Se queste entrate non fossero sufficienti, lo scoperto è ripartito in parti uguali fra l'ASIF e le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCL.

- Art. 14.**  
**Indennità**
- Per le loro prestazioni, il presidente, i membri della CPF, i membri delle sottocommissioni, il segretario e il cassiere ricevono, oltre al rimborso delle spese giustificate, un'adeguata indennità conformemente a un regolamento adottato dalla CPF stessa e che essa si impegna a rendere noto alle parti firmatarie del CCL.

- Art. 15.**  
**Sanzioni**
- Incasso**
- 15.1. Ogni infrazione alle disposizioni del CCL può essere sanzionata, a giudizio della CPF, dopo aver sentito l'interessato, con una multa da fr. 100.-- a fr. 2'000.--, a seconda della gravità dell'infrazione.

- 15.2. In caso di mancato pagamento, questi importi sono riscossi per via esecutiva e se del caso giudiziaria, poiché servono a sopperire alle spese d'esecuzione del contratto.

- Art. 16.**  
**Sottoscrizione del CCL da parte di terzi**

- Nell'esame delle domande, la CPF tiene conto segnatamente dei seguenti principi:
- la domanda dovrà essere corredata dalle necessarie informazioni (ad es.: scopo della società, n° e qualifiche dei dipendenti, attività svolta, scopo della domanda e motivazioni adottate, estratto UEF, ecc.);
  - ogni domanda dev'essere evasa, di regola, entro 60 giorni dalla presentazione, dopo l'esecuzione comunque dei necessari accertamenti;
  - la CPF chiede al richiedente il versamento di un importo che copra i costi d'esame della richiesta nonché il pagamento dell'importo annuo d'adesione;
  - l'attestazione di sottoscrizione può essere rilasciata esclusivamente dopo evasione della domanda e dopo aver incassato quanto previsto al punto c);
  - la CPF può compendiare le norme anzi esposte rendendole note alle parti.

- Art. 17.**  
**Entrata in vigore**

Il presente Regolamento, elaborato dalle parti contraenti, entra in vigore unitamente al CCL di cui è parte integrante e ha la sua stessa durata.

Le parti contraenti:

ASSOCIAZIONE IMPRENDITORI FORESTALI DELLA SVIZZERA ITALIANA (ASIF)

Presidente  
Walter Schick

Direttore  
Curtis Castelli

OCST - ORGANIZZAZIONE CRISTIANO SOCIALE TICINESE

Segretario  
Giancarlo Nicoli

SIT - SINDACATI INDIPENDENTI TICINESI

Presidente  
Astrid Marazzi

Segretario  
Jonathan Saletti Antognini

