

**PLK
CPN**

**Paritätische Landeskommission (PLK)
Commission paritaire nationale (CPN)
Commissione paritetica nazionale (CPN)**

Weltpoststrasse 20, Casella postale 272, 3000 Berna 15

Segretariato

Telefono: 031 350 22 65, Telefax: 031 350 23 77
carrosseriegewerbe@plk.ch

Incasso

Telefono: 031 350 23 59, Telefax: 031 350 23 77
carrosseriegewerbe@plkinkasso.ch

www.cpn-carrozzeria.ch

VSCI 

**Schweizerischer Carrossierverband VSCI
Union Suisse des Carrossiers USIC**

«Molli-Park», Strengelbacherstrasse 2B, 4800 Zofingen
Telefono: 062 745 90 80, Telefax: 062 745 90 81
vsci@vsci.ch
www.vsci.ch

UNIA

**Unia – Die Gewerkschaft
Unia – Le syndicat
Unia – Il sindacato**

Segretariato

Weltpoststrasse 20, Casella postale 272, 3000 Berna 15
Telefono: 031 350 23 54, Telefax: 031 350 23 77
gewerbe@unia.ch
www.unia.ch

syna 

**Syna die Gewerkschaft
Syna syndicat interprofessionnel
Syna sindacato interprofessionale**

Segretariato

Römerstrasse 7, Casella postale, 4601 Olten
Telefono: 044 279 71 71, Telefax: 044 279 71 72
gewerbe@syna.ch
www.syna.ch

**Contratto collettivo di lavoro (CCL)
per i rami professionali della
carrozzeria **2014 – 2017****

1ª edizione

Indice

I Disposizioni costitutive d'obbligazioni

Campo di applicazione

Art. 1	Parti contraenti	7
Art. 2	Scopo del contratto	7
Art. 3	Campo di applicazione	7

Disposizioni generali

Art. 4	Collaborazione ed obbligo di pace	13
Art. 5	Libertà di associazione	14
Art. 6	Contratti di adesione	14
Art. 7	Commissioni Paritetiche Professionali (CPP)	15
Art. 8	Commissione Paritetica Nazionale (CPN)	16
Art. 9	Controlli, spese di controllo, richiami, sanzioni contrattuali	17
Art. 10	Tribunale arbitrale	19
Art. 11	Divergenze d'opinione/procedura di conciliazione	20
Art. 12	Comunicazione aziendale interna/accordi	20
Art. 13	Finanziamento di compiti speciali	21
Art. 14	Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)	21
Art. 15	Pubblicazione del contratto	21
Art. 16	Modifiche del contratto	22
Art. 17	Durata del contratto	22

Contributo alle spese di applicazione, contributo di formazione

Art. 18	Contributo alle spese di applicazione, contributo di formazione	25
---------	--	----

II Disposizioni normative

Diritti e doveri, perfezionamento

Art. 19	Obblighi del datore di lavoro	29
Art. 20	Obblighi del lavoratore	29
Art. 21	Lavoro nero	31
Art. 22	Perfezionamento professionale personale	32

Durata del lavoro, vacanze, giorni festivi, pensionamento flessibile, assenze

Art. 23	Durata del lavoro	35
Art. 24	Ritardo, interruzione, abbandono anticipato del lavoro	35
Art. 25	Lavoro di recupero	36
Art. 26	Ore straordinarie, ore supplementari, lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi/indennità	36
Art. 27	Vacanze, durata delle vacanze	37

Art. 28	Godimento delle vacanze, riduzione del diritto alle vacanze	38
Art. 29	Giorni festivi	39
Art. 30	Indennità per giorni festivi	39
Art. 31	Pensionamento flessibile	40
Art. 32	Assenze	40
Art. 33	Impedimento in caso di adempimento di una funzione pubblica	41
Salari, indennità		
Art. 34	Salario	45
Art. 35	Pagamento del salario	46
Art. 36	Salari minimi	46
Art. 37	Trattative salariali	47
Art. 38	Indennità di fine anno	47
Art. 39	Indennità per lavoro fuori sede	48
Prestazioni sociali		
Art. 40	Assegni per i figli e familiari	51
Art. 41	Pagamento del salario in caso di malattia, assicurazione per l'indennità giornaliera	51
Art. 42	Condizioni di assicurazione	51
Art. 43	Pagamento del salario in caso di infortunio	52
Art. 44	Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile e di protezione civile	54
Art. 45	Diritto al salario in caso di decesso del lavoratore	55
Art. 46	Diritto al salario in caso di decesso del datore di lavoro	55
Disdetta		
Art. 47	Periodo di prova	59
Art. 48	Disdetta ordinaria, termini di disdetta	59
Art. 49	Disdetta abusiva	59
Art. 50	Disdetta in tempo inopportuno, divieto di disdetta	60
Art. 51	Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro, mancato inizio dell'impiego	61
Disposizioni finali		
Art. 52	Diminuzione del lavoro, assicurazione disoccupazione	65
Art. 53	Principio delle condizioni più favorevoli/tutela dei diritti acquisiti	65
Art. 54	Formulazione del contratto ed informazione	66
Art. 55	Pubblicazione in varie lingue	66
Firme delle parti contraenti		67

Appendici

Appendice 1	
Statuti dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale (CPN)	71
Appendice 2	
Regolamento relativo al finanziamento di compiti speciali secondo gli articoli 13 e 18 del CCL	77
Appendice 3	
Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione)	79
Appendice 4	
Estratto dal Codice delle obbligazioni (CO)	
Licenziamento collettivo + piano sociale	85
Appendice 5	
Contratto di adesione al Contratto collettivo di lavoro per una singola azienda	89
Appendice 6	
Esempio di contratto di lavoro per i collaboratori sottoposti al CCL	91
Appendice 7	
Dichiarazione di forza obbligatoria del Consiglio Federale	93
Appendice 8	
Salari minimi e adeguamenti salariali 2014	111
Indice testi di legge	
(Cifre poste in alto nelle pagine da 29 a 62)	115

Abbreviazioni

CCL	Contratto collettivo di lavoro
DFO	Dichiarazione di forza obbligatoria
CPP	Commissione Paritetica Professionale
CPN	Commissione Paritetica Nazionale
CO	Codice delle obbligazioni
LL	Legge federale sul lavoro

I Disposizioni costitutive d'obbligazioni

Campo di applicazione

Art. 1 Parti contraenti

Art. 2 Scopo del contratto

Art. 3 Campo di applicazione

Art. 1 Parti contraenti

- 1.1 Il presente contratto collettivo di lavoro (in seguito abbreviato in CCL) viene stipulato in modo giuridicamente vincolante tra
- l'associazione padronale
 - Unione Svizzera dei Carrozzeri USIC
- da una parte e
- le organizzazioni di dipendenti
 - Sindacato Unia
 - Sindacato Syna
- dall'altra

Art. 2 Scopo del contratto

- 2.1 Le parti contraenti operano per la realizzazione dei seguenti obiettivi:
- a) realizzazione di condizioni di lavoro moderne;
 - b) promozione ed approfondimento della collaborazione tra dipendenti e datori di lavoro e tra le loro organizzazioni;
 - c) rispetto delle disposizioni e degli accordi così come risoluzione di eventuali divergenze d'opinione tramite una procedura regolamentata;
 - d) applicazione in comune dei contenuti della presente Convenzione ai sensi dell'art. 357b CO;
 - e) promozione dello sviluppo professionale, economico, sociale ed ecologico del ramo;
 - f) impegno a favore della sicurezza e della salute sul posto di lavoro e garanzia delle disposizioni della pace del lavoro.
- 2.2 I dettagli inerenti il rapporto di lavoro sono fissati dalle «disposizioni normative» seguenti che fanno parte integrante di questo CCL.

Art. 3 Campo di applicazione

- 3.1 Campo di applicazione territoriale
- 3.1.1 Il CCL vale per tutto il territorio svizzero.

3.1.2 Il CCL è valido – fatta eccezione per l’art. 36 CCL (salari minimi) e per l’art. 37 CCL (trattative salariali) – anche nel canton Ginevra.

3.1.3 **Fanno eccezione i datori di lavoro ed i dipendenti nei cantoni VD, VS, NE, JU, FR e del distretto amministrativo del Giura bernese se non sono membri di una delle parti contraenti.**

3.2 Campo di applicazione per le aziende

3.2.1 Il CCL si applica a tutte le aziende associate all’USIC in tutta la Svizzera.

3.2.2 Il CCL si applica a tutti i datori di lavoro ed ai dipendenti dei rami della carrozzeria. In particolar modo se vengono eseguiti i lavori seguenti:

- a) carrozzeria e costruzione di veicoli;
- b) selleria di carrozzeria;
- c) carrozziere-lattiniere;
- d) verniciatura di automobili e carrozzeria-verniciatura di automobili;
- e) **aziende con lavori di carrozzeria particolari (per es. levabollini);**
- f) reparti di carrozzeria in aziende miste.

3.2.3 Se in un’azienda sottoposta a contratto sono in vigore diversi CCL, essa può, dopo averne conferito con i dipendenti e con la Commissione Paritetica Nazionale (CPN), rispettivamente con le istanze contrattuali previste dagli altri contratti collettivi di lavoro, impegnarsi ad applicare un determinato contratto.

3.2.4 Allo scopo di assicurare l’unità aziendale, il CCL si applica a tutti i settori artigianali affini di un’azienda.

3.3 Campo di applicazione personale

3.3.1 Il CCL si applica a tutti i dipendenti di un’azienda, indipendentemente dal loro lavoro, sesso e tipo di retribuzione, vincolati al CCL secondo i capoversi 3.1 e 3.2 e che non siano espressamente esclusi dal campo di applicazione del presente CCL, dietro osservanza **dell’articolo 3.4**. L’art. 23 «Durata del lavoro», l’art. 27 «Vacanze, durata delle vacanze», l’art. 29 «Giorni festivi», l’art. 32 «Assenze giustificate» e l’art. 38 «Indennità di fine anno» del CCL si applicano anche alle persone in formazione.

3.4 Dipendenti non sottoposti al CCL

3.4.1 Non sono sottoposti al presente CCL:

- a) i titolari di aziende ed i loro familiari, come da art. 4, cpv. 1 Legge federale sul lavoro (LL);
- b) i dipendenti il cui grado di occupazione è inferiore al 40% della durata normale di lavoro;
- c) i dipendenti che eseguono prevalentemente lavori amministrativi;
- d) i dipendenti occupati con funzioni quadro a cui sono sottoposti dei collaboratori, nonché quei collaboratori che, in base alla loro posizione o responsabilità, dispongono di ampi poteri decisionali all'interno dell'azienda oppure possono influenzare in modo determinante le decisioni.



Disposizioni generali

- Art. 4 Collaborazione **ed** obbligo di pace
- Art. 5 Libertà di associazione
- Art. 6 Contratti di adesione
- Art. 7 **Commissioni Paritetiche Professionali** (CPP)
- Art. 8 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)
- Art. 9 Controlli, spese di controllo, richiami, sanzioni contrattuali
- Art. 10 Tribunale **arbitrale**
- Art. 11 **Divergenze** d'opinione/procedura di conciliazione
- Art. 12 Comunicazione aziendale interna/accordi
- Art. 13 Finanziamento di compiti speciali
- Art. 14 Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)
- Art. 15 Pubblicazione del contratto
- Art. 16 Modifiche del contratto
- Art. 17 Durata del contratto

Art. 4 Collaborazione ed obbligo di pace

- 4.1 Per realizzare gli obiettivi fissati nel presente CCL, le parti contraenti collaborano lealmente e rispettano rigorosamente le disposizioni della stessa.
- 4.2 Le parti contraenti si impegnano a rispettare la pace assoluta del lavoro e rinunciano, per tutta la durata di questo CCL, a misure di lotta, in particolare a scioperi e serrate. Tale principio vale anche per le loro sezioni e per gli organi cantonali, regionali o locali.
- 4.3 Le differenze d'opinione che sorgono durante il periodo di validità del CCL verranno eventualmente composte dalle commissioni paritetiche professionali (CPP), dalla Commissione paritetica nazionale (CPN), rispettivamente dal Tribunale Arbitrale.
- 4.4 Le parti contraenti si impegnano congiuntamente nell'interesse della sicurezza, dell'igiene, della salute e dell'ambiente nel settore e nelle aziende.
- 4.5 Le parti contraenti il CCL sostengono il perfezionamento permanente ed agevolano la partecipazione dei dipendenti a tali occasioni formative ed informative.
- 4.6 Le parti contraenti combattono la concorrenza sleale ed il lavoro nero.
- 4.7 Le parti contraenti per i rami professionali della carrozzeria aderiscono al sistema svizzero di formazione professionale. Si impegnano in comune a promuovere e sviluppare tale sistema di formazione professionale. La formazione professionale è disciplinata da un proprio regolamento e sostenuta tramite un fondo separato per la formazione professionale.
- 4.8 Le parti contraenti si impegnano a collaborare efficacemente ed a sostenersi vicendevolmente in tutte le questioni economiche rilevanti per il settore della carrozzeria e che riguardano l'interesse professionale comune.
- 4.9 Le parti contraenti si impegnano affinché le prestazioni fornite dai partners sociali siano debitamente riconosciute anche nel campo degli appalti pubblici. Nel limite del possibile, esse si sforzano di partecipare all'elaborazione e all'applicazione di moderne prescrizioni relative agli appalti. In tal senso, le parti contraenti operano allo sviluppo di una politica d'appalto che tenga conto prioritariamente delle aziende impegnate a rispettare il presente

CCL e le eventuali disposizioni complementari cantonali, regionali e locali.

- 4.10 Le parti contraenti concordano, ai sensi dell'articolo 357 b CO, che hanno entrambe il diritto di esigere l'adempimento del CCL da parte dei datori di lavoro e dei dipendenti vincolati. Tale diritto verrà esercitato, in qualità di rappresentanti, dalla CPN e dagli organi da lei nominati.

Art. 5 Libertà di associazione

- 5.1 Le parti contraenti rispettano la libertà di associazione. La libertà di associazione (libertà di aderire o meno ad un'organizzazione firmataria) non deve essere lesa dall'esecuzione del presente contratto collettivo di lavoro.

Art. 6 Contratti di adesione

- 6.1 Le parti contraenti il CCL autorizzano la Commissione Paritetica Nazionale (CPN) a concludere contratti di adesione con aziende che non sottostanno al CCL, rispettivamente alla DFO. E' inoltre possibile concludere contratti di adesione con organizzazioni che non sottostanno al campo di applicazione del CCL.

a) Contratto di adesione con una ditta individuale

- 6.2 Le aziende che non rientrano nel campo di applicazione per le aziende del CCL, rispettivamente non sottostanno alla DFO, possono concludere un contratto di adesione con la CPN alle condizioni seguenti:

- a) impegno ad accettare integralmente il CCL,
- b) riconoscimento delle ordinanze valide per il periodo contrattuale pronunciate dalle parti contraenti, così come delle decisioni della CPN, rispettivamente del Tribunale arbitrale;
- c) impegno per tutta la durata del presente CCL;
- d) per garantire la copertura delle spese di applicazione del CCL, rispettivamente del contratto di adesione, le aziende devono versare, oltre al contributo alle spese di applicazione e al contributo di formazione periodici in base all'art. 18 CCL, un contributo annuo fissato dalla CPN.

- b) Contratto di adesione con un'organizzazione**
- 6.3 Le organizzazioni che non sottostanno al campo di applicazione per le aziende, rispettivamente a quello geografico, possono concludere un contratto di adesione con la CPN alle condizioni seguenti:
- a) impegno ad accettare integralmente il CCL;
 - b) diritto a stipulare accordi materiali ulteriori nell'ambito normativo del CCL. Tali accordi devono essere resi noti alla CPN;
 - c) riconoscimento delle ordinanze pronunciate dalle parti contraenti durante il periodo contrattuale e delle decisioni del Tribunale arbitrale;
 - d) impegno per tutta la durata del presente CCL;
 - e) per garantire la copertura delle spese di applicazione del CCL, rispettivamente dei contratti di adesione, le organizzazioni versano un contributo annuo stabilito dalla CPN;
 - f) i lavoratori occupati presso aziende sottoposte a contratto d'adesione tramite un'organizzazione, versano il contributo alle spese di applicazione e il contributo di formazione in base all'art. 18 CCL;
 - g) i datori di lavoro sottoposti a contratto di adesione tramite un'organizzazione, non versano il contributo alle spese di applicazione e il contributo di formazione in base all'art. 18.4 CCL.
- 6.4 I contratti di adesione devono essere sottoposti all'approvazione della Commissione Paritetica Nazionale (CPN). I contratti di adesione entrano in vigore solo dopo che è stata concessa la relativa autorizzazione dalla CPN.

Art. 7 Commissioni Paritetiche Professionali (CPP)

- 7.1 Le sezioni regionali, cantonali e/o locali delle parti contraenti, rispettivamente le regioni, possono formare Commissioni paritetiche professionali.
- 7.2 L'organizzazione di tali Commissioni paritetiche professionali è compito delle parti contraenti coinvolte.
- 7.3 Le Commissioni paritetiche professionali (CPP) possono richiedere alla Commissione Paritetica Nazionale (CPN) un esempio di regolamento contenente informazioni in merito all'organizzazione ed ai compiti delle CPP.

Art. 8 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)

- 8.1 Per l'esecuzione del CCL le parti contraenti nominano una «Commissione paritetica nazionale per i rami professionali della carrozzeria» (CPN) avente forma giuridica di associazione ai sensi degli articoli 60 ss. CC, con sede a Lugano. Le organizzazioni contraenti il CCL hanno diritto in comune di esigere, ai sensi dell'art. 357b CO, l'osservanza dello stesso da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori vincolati.
- 8.2 Le disposizioni dettagliate (statuti dell'associazione) relative all'organizzazione e all'amministrazione della CPN, così come ad un'eventuale commissione, sono fissate negli Statuti della Commissione Paritetica Nazionale.
- 8.3 La CPN ha quali compiti:
- a) di vigilare sull'applicazione e sull'esecuzione di questo CCL;
 - b) di promuovere la collaborazione fra le parti;
 - c) di occuparsi delle trattative salariali secondo gli articoli 36 e 37 CCL;
 - d) di occuparsi delle trattative contrattuali;
 - e) di promuovere il perfezionamento professionale;
 - f) di realizzare misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute;
 - g) di emanare tutti i regolamenti necessari all'applicazione del CCL. La CPN può delegare questo compito alla CPP;
 - h) di emanare le istruzioni organizzative ed amministrative relative alla tassazione dei contributi alle spese di applicazione e dei contributi di formazione per le commissioni paritetiche professionali eventualmente esistenti;
 - i) di designare la cassa incaricata dell'incasso dei contributi alle spese di applicazione e dei contributi di formazione;
 - k) di giudicare e decidere in caso di divergenze di opinione e di controversie tra le parti, risp. tra le loro sezioni, riguardanti l'applicazione e l'interpretazione di disposizioni del presente CCL o di una delle appendici che ne sono parte integrante;
 - l) di determinare e di incassare i costi di controllo, i richiami e le sanzioni contrattuali;
 - m) di giudicare in materia di assoggettamento di un datore di lavoro al contratto;

- n) di trattare i problemi sottoposti dalle commissioni paritetiche eventualmente esistenti, purchè essi
 - escano dal quadro dell'azienda
 - si riferiscano all'interpretazione del CCL
 - siano di interesse generale;
 - o) di occuparsi di qualsiasi altro problema o compito che le venga sottoposto;
 - p) di regolamentare le soluzioni specifiche alle singole aziende in caso di problemi economici.
- 8.4 E' possibile ricorrere contro le decisioni della CPN, entro 30 giorni da quando sono state prese, presso il Tribunale arbitrale.

Art. 9 Controlli, spese di controllo, richiami, sanzioni contrattuali

- a) Trasgressioni da parte del datore di lavoro**
- 9.1 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCL verranno obbligati dalla CPN, rispettivamente dalla CP, ad effettuare i pagamenti degli arretrati. Inoltre potranno essere multati con una sanzione contrattuale e le spese processuali secondo l'art. 9.11 CCL.
 - 9.2 E' possibile inoltre richiedere alle autorità statali competenti sia il divieto per la ditta di partecipare ai concorsi pubblici o sovvenzionati dallo Stato, sia il divieto di assunzione di manodopera estera che necessita di permesso di lavoro.
 - 9.3 La CPN ha il diritto di applicare le sanzioni contrattuali. L'organo di controllo deve versare l'importo ricevuto a questo titolo al Fondo della CPN. Questi importi vanno utilizzati per i compiti di applicazione e realizzazione del CCL.
 - 9.4 I pagamenti degli arretrati, gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere saldati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione. Luogo di pagamento: vedasi art. 9.13 CCL.
- b) Trasgressioni da parte dei lavoratori**
- 9.5 I lavoratori che violano la Convenzione possono essere condannati al pagamento di una sanzione contrattuale.

- 9.6 La CPN ha il diritto di applicare le sanzioni contrattuali. L'organo di controllo deve versare l'importo ricevuto a questo titolo al Fondo della CPN. Questi importi vanno utilizzati per i compiti di applicazione e realizzazione del CCL.
- 9.7 Gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere pagati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione. Luogo di pagamento: vedasi art. 9.13 CCL.

c) Rispetto del contratto, violazione del contratto, sanzioni contrattuali

- 9.8 Nelle aziende sottoposte al campo di applicazione di questo CCL è necessario effettuare, sulla base di richieste ben motivate, controlli in merito all'applicazione delle disposizioni contrattuali tramite la verifica dei libri paga. Questi controlli saranno effettuati dagli organi di controllo delle parti contraenti nominati dalla CPN, rispettivamente dalla CP. I datori di lavoro presso i quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, al primo invito, tutti i documenti richiesti decisivi per l'esecuzione dei controlli ed entro 30 giorni tutti gli altri documenti necessari. Ciò in particolare con riferimento agli elenchi del personale, alle distinte dei salari, ecc.
- 9.9 Le aziende sono tenute a conservare i documenti citati all'art. 9.8 CCL a norma di legge, comunque per almeno cinque anni.
- 9.10 Se dai controlli effettuati emergono delle infrazioni al CCL oppure ai contratti complementari, le spese di controllo devono venir sostenute dall'azienda che ha commesso l'infrazione.
- 9.11 Se dai controlli dei libri paga non emergono contestazioni, all'azienda non verrà addebitato alcun costo. Se invece risultano motivi di reclamo, l'azienda dovrà pagare in ogni caso la somma forfettaria di CHF 500.– per le spese processuali. La prima volta che viene constatata un'infrazione, all'azienda viene addebitata una sanzione contrattuale pari al 30% della somma degli arretrati dovuti ai lavoratori, come minimo il 10% della stessa. In caso di recidiva si può fissare una sanzione contrattuale che ammonti fino al 100% della somma degli arretrati, come minimo sarà però pari al 30% della stessa.
- 9.12 Le organizzazioni firmatarie vengono autorizzate dai datori di lavoro e dai lavoratori coinvolti ad introdurre, tramite la CPN, l'azione legale in merito alle **prestazioni** che nascono dai controlli effettuati.

- 9.13 I pagamenti vanno effettuati, se non viene designato espressamente un altro luogo di pagamento, entro 30 giorni dalla ricezione della decisione, sul conto corrente postale della CPN.

Art. 10 Tribunale arbitrale

- 10.1 Il tribunale arbitrale è composto da un giudice come presidente e due membri. Il presidente viene designato di comune accordo dalle parti contraenti ed è nominato per un periodo limitato. Gli altri due membri vengono nominati dalle parti contraenti coinvolte nella procedura: uno da parte dei datori di lavoro ed uno da parte dei lavoratori. Se tale designazione non viene effettuata entro il termine stabilito dal presidente, la nomina compete al presidente stesso.
- 10.2 Se la designazione del presidente del Tribunale arbitrale da parte delle parti contraenti non ha luogo, la nomina del presidente compete al presidente del Tribunale federale svizzero.
- 10.3 Qualora le parti non si accordino diversamente nei singoli casi, il foro del Tribunale arbitrale è a Berna. Per la procedura si applica il Codice federale di procedura civile.
- 10.4 Prima della sentenza, il Tribunale arbitrale può sottoporre alle parti una proposta di conciliazione.
- 10.5 I costi processuali devono essere sostenuti per metà da ciascuna delle parti contraenti, indipendentemente dall'esito della procedura.
- 10.6 Nell'ambito della competenza del Tribunale arbitrale rientrano, a seconda delle controversie che gli vengono sottoposte in base agli articoli 8.3 e 9 CCL sopracitati:
- a) l'interpretazione del presente CCL e delle disposizioni complementari;
 - b) di giudicare in caso di controversie tra le parti, purchè non sia giunti ad una deliberazione da parte della CPN, rispettivamente tra le parti contraenti;
 - c) di decidere, in quanto istanza di ricorso, in caso di divergenze d'opinione, secondo l'art. 11 CCL.

Art. 11 **Divergenze d'opinione/procedura di conciliazione**

- 11.1 Le controversie relative all'interpretazione e all'applicazione del CCL devono in primo luogo essere risolte con trattative a livello aziendale.
Se queste non si concludono con un accordo si può richiedere l'intervento della CPP. Se non esiste una CPP oppure se nonostante l'intervento della CPP non si giunga ad un accordo si può richiedere la conciliazione della CPN.
- 11.2 Per ottenere la conciliazione da parte della CPN le parti in causa o una sezione devono inoltrare domanda scritta.
- 11.3 Se il tentativo di conciliazione obbligatorio fallisce, la decisione della controversia spetta alla giurisdizione arbitrale obbligatoria. Bisogna adire il Tribunale arbitrale entro un mese a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione, secondo l'art. 10 CCL. Il Tribunale arbitrale si pronuncia in modo definitivo e vincolante per le parti contraenti.
- 11.4 L'art. 11.1 CCL è applicabile per analogia alle controversie relative all'interpretazione e all'applicazione delle disposizioni complementari.

Art. 12 **Comunicazione aziendale interna/accordi**

- 12.1 Per le aziende che occupano almeno 50 dipendenti restano riservate le disposizioni della Legge sulla partecipazione del 17 dicembre 1993.
- 12.2 Le aziende, così come i dipendenti, possono inoltre richiedere alla CPN oppure alle parti contraenti un esempio di regolamento per le rappresentanze del personale.

Vedasi appendice 3 **CCL**:

Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione)

Vedasi appendice 4 **CCL**:

**Estratto dal Codice delle obbligazioni (CO) –
Licenziamento collettivo + piano sociale**

Accordi aziendali

- 12.3 **Le aziende che hanno problemi economici, rispettivamente in presenza di situazioni straordinarie, hanno il diritto di richiedere una soluzione aziendale individuale.**

Responsabili della gestione, rispettivamente la decisione di tali richieste sono l'amministratore delegato dell'USIC e il segretario della CPN (commissione CPN). E' possibile fare ricorso contro le decisioni della commissione CPN presso il comitato direttore della CPN. Quest'ultimo decide definitivamente. La CPN viene informata in merito agli accordi presi.

Art. 13 Finanziamento di compiti speciali

- 13.1 Allo scopo di realizzare gli obiettivi prefissi dal CCL e di finanziare i compiti della CPN, le parti contraenti costituiscono un fondo amministrato pariteticamente mettendo a disposizione i mezzi necessari.
- 13.2 L'utilizzo di questi mezzi serve in particolare:
- a) per le spese nell'ambito della formazione di base e della formazione continua;
 - b) per coprire le spese di applicazione;
 - c) per le misure nell'ambito della sicurezza del lavoro e della protezione della salute;
 - d) per mantenere ed approfondire la collaborazione fra le parti contraenti.

Art. 14 Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)

- 14.1 Le parti contraenti convengono di chiedere alle competenti autorità la Dichiarazione di forza obbligatoria per il presente CCL o per alcune delle sue disposizioni. Esse richiedono in particolare che venga osservata la Legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera.

Art. 15 Pubblicazione del contratto

- 15.1 Le parti contraenti accertano che tutte le disposizioni contrattuali da osservare siano fatte pervenire alle aziende assoggettate al contratto ed ai loro dipendenti assoggettati.

Art. 16 Modifiche del contratto

- 16.1 In qualsiasi momento e di comune accordo, le parti contraenti possono modificare il presente CCL, i salari minimi ed effettivi ed aggiungervi ulteriori disposizioni. Le modifiche e le aggiunte contrattuali, dal momento del loro annuncio, sono vincolanti anche per tutti i lavoratori ed i datori di lavoro sottoposti al contratto.
- 16.2 Nel caso in cui le parti non dovessero giungere ad un accordo, si applicherà, su richiesta di una delle parti, la procedura prevista dagli articoli 10 e 11 del presente CCL.
- 16.3 Le parti contraenti si impegnano a non concludere alcun contratto collettivo di lavoro con altre organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori nei rami professionali della carrozzeria.

Art. 17 Durata del contratto

- 17.1 **Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2014 e sostituisce il CCL del 1° gennaio 2006, prolungato e modificato il 1° gennaio 2011.** Esso può essere disdetto da ognuna delle parti contraenti tramite lettera raccomandata e con un termine di preavviso di sei mesi, al più presto con effetto dal 31 dicembre **2017**.
- 17.2 Se nessuna delle parti contraenti lo revoca in tempo utile, il CCL si rinnova tacitamente di anno in anno con il medesimo termine semestrale di disdetta.
- 17.3 Se, da parte dei lavoratori, solo una delle associazioni disdice il contratto, esso rimane valido per le parti rimanenti.
- 17.4 La CPN è incaricata della liquidazione della cassa paritetica dopo lo scioglimento del contratto.

Contributo alle spese di applicazione, contributo di formazione

Art. 18 Contributo alle spese di applicazione,
contributo di formazione

Contributo alle
spese di applica-
zione, contributo di
formazione

**Art. 18 Contributo alle spese di applicazione,
contributo di formazione**

18.1 Tutti i datori di lavoro e i lavoratori versano i seguenti contributi:

a) Contributi dei lavoratori

Tutti i lavoratori versano

– un contributo alle spese di applicazione di **10** franchi mensili e

– un contributo di formazione di **20** franchi mensili.

Totale: 30 franchi mensili

La deduzione viene fatta mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.

b) Contributi dei datori di lavoro

Tutti i datori di lavoro versano

– un contributo alle spese di applicazione di **10** franchi mensili per ogni collaboratore e

– un contributo di formazione di **20** franchi mensili per ogni collaboratore.

Totale: 30 franchi mensili

Questi importi – nonché quelli dedotti ai lavoratori – vanno versati periodicamente sul conto della Commissione Paritetica Nazionale conformemente alle direttive di quest'ultima.

18.2 Per i membri delle associazioni contraenti, i contributi di cui all'art. 18.1 lettere a) e b) CCL sono compresi nella quota associativa. Ciò significa che i datori di lavoro membri dell'USIC non devono versare alcun contributo di cui all'art. 18.1 lett. b) CCL.

Per ragioni tecniche relative all'esecuzione, i contributi di cui all'art. 18.1 a) vengono dedotti dal salario di tutti i lavoratori. I lavoratori membri dei sindacati firmatari ottengono il **rimborso di** questi contributi dal loro sindacato su presentazione della relativa ricevuta.

18.3 I datori di lavoro confermano per iscritto ai lavoratori l'ammontare, rispettivamente il totale dei contributi dedotti conformemente all'art. 18.1 lettere a) e b) CCL.

18.4 Per motivi amministrativi, la Commissione Paritetica Nazionale (CPN) può delegare a singole commissioni paritetiche professionali il compito di riscuotere i contributi di cui all'art. 18.1 lettere a) e b) CCL. La commissione paritetica professionale versa alla Commissione Paritetica Nazionale la parte che le spetta.

- 18.5 La Commissione Paritetica Nazionale può, d'intesa con le parti contraenti e in considerazione della situazione finanziaria, modificare i contributi di cui all'art. 18.1 lettere a) e b) CCL durante il periodo di validità contrattuale.
- 18.6 La Commissione Paritetica Nazionale emana un regolamento concernente l'incasso dei contributi di cui all'art. 18.1 lettere a) e b) CCL (appendice 2 CCL).
- 18.7 I contributi di cui all'art. 18.1 lettere a) e b) CCL vengono riscossi per:
- a) copertura dei costi amministrativi della CPN;
 - b) copertura dei costi di applicazione del CCL;
 - c) contributi per il perfezionamento professionale;
 - d) misure per la promozione della sicurezza sul lavoro e la protezione della salute;
 - e) stampa e invio del CCL e delle sue appendici;
 - f) garanzia dei costi in relazione all'informazione su CCL/DFO;
 - g) copertura dei costi nell'ambito della formazione di base;
 - h) rimborso ai datori di lavoro e ai lavoratori membri delle associazioni contraenti.
- 18.8 Un'eventuale eccedenza nella cassa della Commissione Paritetica Nazionale può essere utilizzata, anche dopo la scadenza della Dichiarazione di forza obbligatoria del CCL, esclusivamente a favore di attività di formazione e di perfezionamento professionale delle associazioni contraenti, nonché a scopo sociale.
- 18.9 Il datore di lavoro è responsabile dei contributi di cui all'art. 18.1 lettere a) e b) CCL che non sono stati dedotti oppure lo sono stati in modo irregolare. Non deve con ciò derivarne alcuno svantaggio per i lavoratori.

II Disposizioni normative

Diritti e doveri, perfezionamento

Art. 19 Obblighi del datore di lavoro

Art. 20 Obblighi del lavoratore

Art. 21 Lavoro nero

Art. 22 Perfezionamento professionale personale

Art. 19 Obblighi del datore di lavoro

Collaborazione con i dipendenti

- 19.1 Il datore di lavoro considera il dipendente come un partner. Egli protegge e rispetta la sua personalità e vigila sulla sua salute.
- 19.2 Il datore di lavoro informa chiaramente il dipendente sui lavori da eseguire.

Protezione della salute e prevenzione degli infortuni

- 19.3 Il datore di lavoro adotta tutte le misure (per es. secondo le direttive CFSL) necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del dipendente. Datore di lavoro e dipendente applicano in comune le misure di protezione della salute e di prevenzione degli infortuni. Il datore di lavoro è tenuto ad informare i lavoratori sulle misure di protezione della salute e di prevenzione degli infortuni.¹⁾

Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni

- 19.4 Il datore di lavoro mette per tempo a disposizione del lavoratore:
- a) il materiale necessario
 - b) le istruzioni di lavoro appropriate
 - c) gli attrezzi adeguati e in buono stato.
- L'attrezzatura deve essere conservata sotto chiave. Essa è contenuta in un inventario firmato dalle parti.²⁾

Certificato di lavoro

- 19.5 Su richiesta del lavoratore, il datore di lavoro gli deve rilasciare in qualsiasi momento un certificato di lavoro relativo alla natura ed alla durata del rapporto di lavoro nonché alla qualità delle prestazioni e alla condotta del lavoratore.³⁾

Attestato di lavoro

- 19.6 Su esplicita richiesta del lavoratore, il certificato deve specificare unicamente la natura e la durata del rapporto di lavoro.⁴⁾

Art. 20 Obblighi del lavoratore

Diligenza e fedeltà

- 20.1 Il lavoratore deve eseguire con cura il lavoro affidatogli e salvaguardare in buona fede i legittimi interessi del datore di lavoro. Egli eviterà le attività svolte fuori dall'azienda che potrebbero pregiudicare le sue capacità lavorative (sport pericolosi secondo l'elenco della SUVA, ecc).⁵⁾

Cura del materiale e dell'attrezzatura

- 20.2 Il lavoratore utilizza e mantiene le macchine, gli attrezzi ed i veicoli conformemente alle istruzioni ricevute. Egli tratta con cura il materiale affidatogli e ne fa uso con economia.⁵⁾
- 20.3 Se il lavoratore deve utilizzare macchine, attrezzi o veicoli per cui non ha ancora ricevuto istruzioni, egli stesso chiederà di essere istruito. In tal caso il lavoratore ha diritto ad un'istruzione appropriata da parte del datore di lavoro o del suo rappresentante.
- 20.4 Il lavoratore è tenuto ad informare immediatamente il suo datore di lavoro in caso di eventuali danni o incidenti particolari.

Protezione della salute e prevenzione degli infortuni

- 20.5 Il lavoratore asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di protezione della salute e di prevenzione degli infortuni. Egli utilizza conformemente alle istruzioni le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute, così come segue rigorosamente le direttive del datore di lavoro in merito alla prevenzione degli infortuni.⁶⁾

Obbligo di restituzione

- 20.6 Al termine di un lavoro o di un rapporto di lavoro, il lavoratore deve restituire immediatamente al datore di lavoro i documenti (attrezzatura, istruzioni d'uso, piani, ecc.) ad esso relativi.⁷⁾

Ore straordinarie

- 20.7 Se la situazione lo esige, il lavoratore è tenuto a prestare ore straordinarie, rispettivamente ore supplementari. Il datore di lavoro esige dal lavoratore queste ore straordinarie solamente qualora egli possa ragionevolmente pretenderle secondo le norme della buona fede. Per assicurare il servizio di riparazione, il lavoratore può essere assegnato al servizio di picchetto.⁸⁾

Osservanza delle istruzioni

- 20.8 Il lavoratore è tenuto ad osservare, secondo le regole della buona fede, le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro per l'esecuzione del lavoro. In particolare egli deve:
- a) compilare con cura e consegnare puntualmente i rapporti sul lavoro eseguito;
 - b) comportarsi correttamente verso le persone con cui ha contatto nell'esercizio della sua professione ed evitare atti che possano danneggiare il datore di lavoro o provocare reclami;
 - c) astenersi dal consumare bibite alcoliche durante l'orario di lavoro. Egli deve inoltre astenersi dal fumare nei locali dell'azienda contrassegnati dall'apposito cartello di divieto;

- d) avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante circa eventuali impedimenti al lavoro;
- e) prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile.⁹⁾

Responsabilità

- 20.9 Il dipendente è responsabile del danno causato intenzionalmente o per negligenza, in misura della diligenza da lui dovuta. Egli è tenuto, secondo l'art. 20.4 CCL, ad informare immediatamente il datore di lavoro in caso di un danno simile. La richiesta di riparazione del danno da parte del datore di lavoro deve avvenire al più tardi entro 30 giorni dalla sua constatazione. Eventuali richieste derivanti dal rapporto di lavoro cadono in prescrizione dopo 5 anni.¹⁰⁾

Art. 21 Lavoro nero

- 21.1 Il lavoro nero è vietato. Le associazioni contraenti il CCL si impegnano a combattere il lavoro nero con ogni mezzo a loro disposizione.
- 21.2 E'considerato lavoro nero quello svolto per conto di terzi (fatta eccezione per quanto citato all'art. 4.1 LL), indipendentemente dal fatto che venga remunerato o meno, così come il lavoro effettuato in un'altra azienda durante il tempo libero o le vacanze.¹¹⁾
- 21.3 Un lavoratore che effettua del lavoro nero ledendo così il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza (art. 321a cpv. 3 CO), può essere punito dalla CPN con una pena convenzionale ammontante fino a 5000.- franchi. Restano riservati i diritti del datore di lavoro al risarcimento del danno.⁵⁾
- 21.4 Datori di lavoro che fanno effettuare lavoro nero o che consapevolmente lo sostengono, possono essere ammoniti dalla CPN oppure anch'essi multati con una pena convenzionale ammontante fino a 5000.- franchi.
- 21.5 L'esecuzione di lavoro nero vale, in caso di ripetizione e dopo un'ammonizione scritta, come motivo grave per il licenziamento immediato.⁵⁾

Art. 22 Perfezionamento professionale personale

- 22.1 I lavoratori, così come i membri della commissione d'azienda e quelli del Consiglio di fondazione delle istituzioni di previdenza eletti dai lavoratori, hanno diritto ad un giorno di lavoro remunerato all'anno per il perfezionamento professionale specifico. Tale diritto non può essere cumulato. La partecipazione ad un corso dev'essere discussa per tempo con il datore di lavoro. Dopo l'avvenuta partecipazione ad un corso bisogna presentare il relativo attestato di frequenza.

**Durata del lavoro, vacanze, giorni festivi,
pensionamento flessibile, assenze**

- Art. 23 Durata del lavoro
- Art. 24 Ritardo, interruzione, abbandono anticipato del lavoro
- Art. 25 Lavoro di recupero
- Art. 26 Ore straordinarie, ore supplementari, lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi/indennità
- Art. 27 Vacanze, durata delle vacanze
- Art. 28 Godimento delle vacanze, riduzione del diritto alle vacanze
- Art. 29 Giorni festivi
- Art. 30 Indennità per giorni festivi
- Art. 31 Pensionamento flessibile
- Art. 32 Assenze
- Art. 33 Impedimento in caso di adempimento di una funzione pubblica

Art. 23 Durata del lavoro

- 23.1 La durata annuale del lavoro è di 2132 ore annue, rispettivamente di 178 ore mensili, ovvero di 41 ore settimanali.
- 23.2 Per il conteggio dell'indennità sostitutiva, rispettivamente per quello delle trattenute sul salario (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, assenze, ecc.), viene utilizzata come base di calcolo la durata del lavoro media sopracitata.
- 23.3 Il datore di lavoro fissa, dopo averne discusso con il lavoratore, la durata del lavoro settimanale, rispettivamente quotidiana, rispettando le disposizioni di legge e tenendo conto dei bisogni dell'azienda. La determinazione della durata del lavoro può essere effettuata in modo differenziato secondo i gruppi coinvolti e gli oggetti da trattare. La compensazione della fluttuazione degli orari viene regolata in modo analogo.
- 23.4 L'orario di lavoro in vigore nell'azienda deve essere affisso nell'officina in luogo ben visibile. Le pause regolamentari non valgono come orario di lavoro.
- 23.5 Il tempo di lavoro comincia con l'inizio del lavoro stesso sul posto di lavoro. Il tempo necessario a lavarsi e cambiarsi non vale come durata del lavoro.
- 23.6 La vigilia dei giorni festivi legali il lavoro termina al più tardi alle ore 17.00.

Art. 24 Ritardo, interruzione, abbandono anticipato del lavoro

- 24.1 Il lavoratore è tenuto a recuperare le ore di lavoro perse se:
- arriva in ritardo al lavoro per colpa sua;
 - interrompe il lavoro senza motivo valido o lascia il lavoro anzitempo.
- 24.2 Se il tempo di lavoro non viene recuperato il datore di lavoro può procedere ad una deduzione salariale corrispondente.

Art. 25 Lavoro di recupero

- 25.1 Datore di lavoro e lavoratori possono accordarsi per effettuare del lavoro di recupero, per poter compensare giorni liberi non remunerati (ponti). I giorni da compensare, che sono prevedibili per l'anno civile, devono essere fissati per iscritto.
- 25.2 Ogni nuovo lavoratore assunto deve essere informato di questa regolamentazione.
Egli deve accettare la modifica della durata del lavoro e prestare le ore di recupero mancanti o compensarle con una riduzione delle vacanze o del salario. Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, alla partenza del lavoratore bisogna effettuare un conteggio. La differenza dev'essere saldata con vacanze oppure salario (senza indennità).
- 25.3 Se per ragioni di malattia, infortunio o servizio militare obbligatorio un lavoratore non può beneficiare delle ore di lavoro che ha recuperato in precedenza, egli potrà farlo in data ulteriore, dopo essersi accordato con il datore di lavoro.

Art. 26 Ore straordinarie, ore supplementari, lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi/indennità

- 26.1 Le ore straordinarie e quelle supplementari vengono compensate unicamente se sono state ordinate dal datore di lavoro, rispettivamente dal suo rappresentante, oppure riconosciute in seguito come tali.⁸⁾

a) Ore straordinarie

- 26.2 E' considerato lavoro straordinario quello che supera la durata del lavoro fissata a livello d'azienda secondo l'art. 23.1 CCL, fino ad un limite di 50 ore settimanali. Le ore straordinarie devono essere compensate con tempo libero di uguale durata al massimo entro i primi sei mesi dell'anno civile seguente. Un'eventuale compensazione in denaro viene effettuata in base alla prassi aziendale.⁸⁾

b) Ore supplementari

- 26.3 Sono considerate ore supplementari di lavoro quelle che superano la durata massima del lavoro fissata dalla legge, pari a 50 ore settimanali. Le ore supplementari devono essere compensate in primo luogo con tempo libero di uguale durata al massimo entro i primi sei mesi dell'anno civile seguente. Se ciò non è possibile, tali ore supplementari vengono pagate al lavoratore con un'indennità del 25%.¹²⁾

c) Lavoro notturno

- 26.4 E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 23.00 e le ore 06.00. Deroghe nell' ambito della Legge sul lavoro sono permesse. L' indennità di salario per il lavoro notturno è pari al 50%. Il lavoro notturno temporaneo inferiore a 25 notti per anno civile è pagato con un'indennità del 25%.¹³⁾

In caso di lavoro notturno periodico o regolare ricorrente pari o superiore a 25 notti per anno civile, i lavoratori hanno diritto ad un supplemento di tempo libero pari al 10% del lavoro notturno da loro effettivamente svolto.¹³⁾

d) Lavoro domenicale e nei giorni festivi

- 26.5 E' considerato lavoro domenicale e nei giorni festivi quello effettuato la domenica e nei giorni festivi fissati in base al diritto cantonale oppure federale, dalle ore 23.00 alle ore 23.00. Il lavoro svolto di domenica e nei giorni festivi deve essere pagato con un'indennità del 50%.¹⁴⁾

- 26.6 Le ore lavorative effettuate di notte (art. 26.4 CCL) oppure di domenica o in un giorno festivo (art. 26.5 CCL) devono essere compensate in primo luogo con un supplemento di tempo libero pari al 50% nel corso dei sei mesi seguenti. Se una compensazione in tempo libero non è realizzabile, tali ore devono essere retribuite con un'indennità di salario del 50%.

Se le ore (numero di ore effettivamente svolte) vengono compensate con tempo libero di uguale durata, l'indennità di salario del 50% deve essere comunque versata al lavoratore.

- 26.7 In caso di lavoro notturno duraturo o regolare, i lavoratori hanno inoltre diritto ad un supplemento di tempo libero pari al 10%.¹⁵⁾

Art. 27 Vacanze, durata delle vacanze

- 27.1 La durata delle vacanze per anno civile è pari a:
- | | |
|----------------------|--------------------------------|
| 25 giorni lavorativi | fino a 20 anni compiuti |
| 20 giorni lavorativi | dopo il compimento dei 20 anni |
| 25 giorni lavorativi | dopo il compimento dei 50 anni |
| 30 giorni lavorativi | dopo il compimento dei 60 anni |
- ed almeno 5 anni di servizio nell'azienda
- 27.2 Il diritto alle vacanze è calcolato a partire dall'anno civile nel quale il lavoratore compie gli anni.

**Art. 28 Godimento delle vacanze,
riduzione del diritto alle vacanze**

- 28.1 I giorni festivi remunerati vengono pagati come giorni festivi e non sono dunque considerati come giorni festivi percepiti.
- 28.2 Il datore di lavoro deve versare al lavoratore il salario totale relativo al periodo delle vacanze.¹⁶⁾
- 28.3 Le vacanze vengono calcolate e prese in base all'anno civile.
- 28.4 Se dovessero subentrare delle circostanze che hanno per conseguenza la perdita o la riduzione del diritto alle vacanze, quando le stesse sono già state concesse, il datore di lavoro ha il diritto di chiedere la restituzione dell'indennità di vacanza versata in più oppure di dedurla dal salario.
- 28.5 Il datore di lavoro, d'accordo con il lavoratore, fissa la data delle vacanze con almeno tre mesi di anticipo. Bisogna tener conto sia degli interessi dell'azienda, sia di quelli del lavoratore. Una volta stabilita la data delle vacanze, è possibile spostarla soltanto in via eccezionale se esiste un motivo valido ed unicamente previo esplicito accordo tra datore di lavoro e lavoratore.¹⁷⁾
- 28.6 Se il lavoratore è impedito di lavorare per motivi come malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale o di una funzione pubblica, servizio militare obbligatorio, la durata delle vacanze non sarà ridotta se la durata complessiva delle assenze è inferiore a due mesi per anno civile. Ulteriori assenze danno luogo ad una riduzione calcolata pro rata, **anche se contano solo i mesi interi.**¹⁸⁾
- 28.7 In caso di assenza dovuta a gravidanza oppure maternità, le vacanze non possono venir ridotte se l'assenza dura meno di tre mesi. Qualora l'assenza superi complessivamente i tre mesi, le vacanze possono essere ridotte di $\frac{1}{12}$ a partire dal terzo mese completo di assenza, rispettivamente pro rata per i mesi incompleti, **anche se contano solo i mesi interi.**¹⁹⁾
- 28.8 Le vacanze non possono essere compensate con prestazioni in denaro o altri vantaggi. In caso di scioglimento del rapporto di lavoro il lavoratore ha il diritto di usufruire, durante il periodo di disdetta, delle vacanze che ancora gli spettano. Se tuttavia il rapporto di lavoro cessa prima della concessione delle vacanze che gli spettano, il lavoratore ha diritto ad un'indennità corrispondente.¹⁶⁾

Art. 29 Giorni festivi

- 29.1 Quando il lavoratore percepisce i giorni festivi fissati dal diritto cantonale non vi è alcuna trattenuta sul salario. Ciò vale per otto giorni festivi cantonali all'anno e per il giorno del 1° agosto, purchè cadano in un giorno lavorativo.
- 29.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono durante assenze dovute a malattia o infortunio, non possono essere né compensati né recuperati.
Se i giorni festivi indennizzabili cadono durante le vacanze, allora essi possono essere compensati.
- 29.3 I giorni festivi vengono fissati in base alle disposizioni legali cantonali.²⁰⁾
- 29.4 Eventuali ulteriori giorni festivi o di riposo devono essere recuperati in precedenza o a posteriori oppure possono essere pareggiati con ferie o ore straordinarie.
- 29.5 Il datore di lavoro può esigere il recupero anticipato o posticipato delle ore perse durante i giorni festivi non remunerati, rispettivamente pareggiarle con ferie oppure con ore straordinarie.
- 29.6 A richiesta dei lavoratori, il 1° maggio è concesso, purchè non sia già dichiarato giorno festivo cantonale, interamente o parzialmente quale giorno festivo non remunerato.

Art. 30 Indennità per giorni festivi

- 30.1 Per i lavoratori a salario mensile le indennità per giorni festivi sono comprese nel salario. L'indennità per giorni festivi è calcolata, per i lavoratori a salario orario, sia sulla base del salario orario contrattuale normale che sulle ore normali di lavoro non effettuate.²¹⁾
- 30.2 L'indennità per giorni festivi non è dovuta:
- a) se il giorno festivo cade di domenica o di sabato non lavorativo;
 - b) se il lavoratore non si presenta al lavoro, senza motivo valido, il giorno prima o il giorno dopo quello festivo cantonale;
 - c) se il lavoratore percepisce un'indennità giornaliera da una cassa malati o dalla SUVA.

Art. 31 Pensionamento flessibile

- 31.1 Allo scopo di proteggere i lavoratori più anziani da licenziamenti con motivazioni economiche e da sovraccarichi fisiologici, il lavoratore ed il datore di lavoro possono prendere accordi, basandosi su questo CCL, per un pensionamento flessibile.
- 31.2 In tal caso bisogna attenersi alle disposizioni seguenti:
- a) Il pensionamento flessibile è possibile dal compimento del 58° anno d'età.
 - b) L'entrata in vigore di un pensionamento flessibile deve essere conclusa tra lavoratore e datore di lavoro per iscritto con 3 mesi di anticipo.
 - c) Tramite il pensionamento flessibile il lavoratore può diminuire la durata del proprio lavoro. Questa riduzione della durata del lavoro può essere effettuata in modo scalare, aumentandola col passare degli anni.
 - d) Il pensionamento flessibile comporta una diminuzione proporzionale del salario del lavoratore e dev'essere concordata per iscritto.
 - e) L'ufficio della CPN può essere consultato.

Art. 32 Assenze

- 32.1 I lavoratori hanno diritto all'indennizzo delle seguenti assenze, purchè avvengano in un giorno lavorativo:
- a) 2 giorni per il proprio matrimonio*
 - b) 1 giorno in caso di nascita di un figlio del lavoratore*
 - c) 1 giorno in caso di matrimonio di un figlio
 - d) 3 giorni in caso di decesso del coniuge, di un figlio, figliastro o figlio adottivo
 - e) 1 giorno per il decesso di un fratello o sorella, dei genitori, suoceri, nonni o nipoti
 - f) 1 giorno all'anno per il trasloco della propria economia domestica, purchè il rapporto di lavoro non sia stato disdetto
 - g) 1 giorno in caso di giornata d'informazione per l'arruolamento. Il tempo ulteriormente necessario è rimborsato dall'IPG

h) 1 giorno in caso di riforma militare

* Le assenze inerenti l'art. 32.1 lettere a) e b) CCL che cadono in un giorno non lavorativo possono essere recuperate.

32.2 Le assenze di breve durata (per es. visita medica, dentista, visita presso un ufficio amministrativo, ecc.) non vengono remunerate ma possono essere compensate.

**Art. 33 Impedimento in caso di adempimento
di una funzione pubblica**

33.1 Se un lavoratore, d'accordo con il datore di lavoro, esercita una funzione pubblica, egli ha diritto al versamento del salario per le ore di lavoro perse. Il pagamento del salario sarà concordato fra datore di lavoro e lavoratore. In questo accordo si terrà conto anche dell'indennità percepita dal lavoratore per l'adempimento della funzione pubblica.



Salari, indennità

Art. 34 Salario

Art. 35 Pagamento del salario

Art. 36 Salari minimi

Art. 37 Trattative salariali

Art. 38 Indennità di fine anno

Art. 39 Indennità per lavoro fuori sede

Art. 34 Salario

- 34.1 Datore di lavoro e lavoratore concordano il salario su base oraria o mensile.
- 34.2 Il salario orario o quello mensile risulta dalla divisione del salario annuo (senza indennità di fine anno) per le ore di lavoro concordate, in base alla tabella seguente:

ore annue	ore mensili	ore settimanali
2132	177,7	41

In base a 12 salari mensili uguali è possibile effettuare la compensazione delle ore di lavoro per un periodo di un anno (ai sensi dell'art. 23.1 CCL).

- 34.3 Il salario orario risulta dalla divisione del salario annuo per la durata annua del lavoro fissata a 2132 ore. (vedi appendice 6)
- 34.4 Per il conteggio dell'indennità sostitutiva, rispettivamente per quello delle trattenute sul salario (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, assenze, ecc.), viene utilizzata come base di calcolo la durata media del lavoro quotidiano, in base all'art. 23.1 CCL.
- 34.5 Ogni lavoratore riceve mensilmente un conteggio delle ore e alla fine dell'anno un conteggio finale delle ore di lavoro effettuate. E' possibile riportare all'anno che segue un massimo di 50 ore lavorative in più o in meno.
- 34.6 Se il conteggio finale di un lavoratore indica un'eccedenza di oltre 50 ore supplementari (calcolate in base alla durata annuale del lavoro), il datore di lavoro ed il lavoratore concordano, dietro osservanza dell'art. 26.2 CCL, se compensarle oppure retribuirle.
- 34.7 Se il conteggio finale di un lavoratore indica un deficit di più di 50 ore, le parti si accordano per stabilirne il pareggio.²²⁾
- 34.8 Se un lavoratore lascia l'azienda durante l'anno corrente, viene compilato un conteggio finale relativo al periodo dal 1° gennaio, rispettivamente dalla data di assunzione, al momento dell'uscita.
- 34.9 Qualora il conteggio indichi un deficit di ore per colpa dello stesso lavoratore, le ore mancanti possono essere compensate

durante il periodo di disdetta, altrimenti è possibile effettuare una trattenuta sul salario.

- 34.10 Se il deficit di ore lavorative, risultante da un ordine del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore, esso andrà a carico del datore di lavoro (ritardo d'accettazione).²²⁾

Art. 35 Pagamento del salario

- 35.1 Il salario è versato al lavoratore ad intervalli regolari, in moneta legale, al più tardi l'ultimo giorno lavorativo del mese, con conteggio dettagliato, in contanti durante l'orario di lavoro o tramite versamento tempestivo sul suo conto corrente bancario o postale. In ogni caso il lavoratore deve poter disporre del suo salario alla fine del mese.²³⁾

Art. 36 Salari minimi

- 36.1 Le parti contraenti stabiliscono i salari minimi contrattuali. Essi vengono fissati annualmente in un accordo supplementare (cfr. appendice 8).
- 36.2 Ogni anno – al più tardi in novembre – le parti contraenti deliberano su eventuali adeguamenti dei salari minimi e distribuiscono ai loro membri l'accordo supplementare (appendice 8) rivisto e corretto. Questo costituisce parte integrante del CCL.
- 36.3 Per i lavoratori con capacità lavorativa ridotta, o che non adempiono tutte le condizioni (formazione, lingua, ecc.) necessarie ad una prestazione completa, si può fissare un salario inferiore ai minimi contrattuali. E' però necessario un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, dove siano specificati i motivi della prestazione ridotta. Questo accordo speciale dev'essere sottoposto alla CPN.
- 36.4 I salari minimi per il cantone di Ginevra vengono stabiliti dalle parti contraenti del cantone di Ginevra. Questi salari minimi devono corrispondere al minimo alle disposizioni secondo l'appendice 8 del CCL.

Art. 37 Trattative salariali

- 37.1 Le parti contraenti il CCL stabiliscono di negoziare ogni anno, al più tardi nel mese di novembre, gli eventuali adeguamenti salariali la cui entrata in vigore è fissata per l'inizio dell'anno successivo.
- 37.2 Le trattative verteranno sui punti seguenti:
- a) situazione economica
 - b) situazione del mercato
 - c) situazione del mercato del lavoro
 - d) cambiamenti intervenuti nell'ambito sociale e criteri analoghi
 - e) evoluzione dell'indice dei prezzi al consumo dall'ultima trattativa salariale.

Gli adeguamenti salariali che risultano dalle trattative in base all'art. 37 CCL vengono fissati in un accordo supplementare (appendice 8). Esso fa parte integrante del presente CCL.

- 37.3 Le parti contraenti del cantone di Ginevra regolano gli adeguamenti salariali nel loro cantone autonomamente. Il risultato delle trattative deve corrispondere al minimo alle disposizioni secondo l'appendice 8 del CCL.

Art. 38 Indennità di fine anno

- 38.1 Il datore di lavoro deve versare al lavoratore, al più tardi nel mese di dicembre, un'indennità di fine anno pari al 100% del salario mensile medio.
- 38.2 Come base di calcolo si considera il salario medio di base mensile, rispettivamente il salario orario medio, moltiplicato per le ore di lavoro normali. L'indennità di fine anno si intende non comprensiva di altre indennità, come gli assegni per i figli, quelle per il lavoro straordinario, ecc.
- 38.3 L'indennità di fine anno è sottoposta alle consuete trattenute per le assicurazioni sociali.²⁴⁾
- 38.4 Se il rapporto di lavoro è iniziato nel corso dell'anno civile o si è concluso nel rispetto dei termini legali di disdetta (fatta eccezione per il licenziamento per causa grave), l'indennità di fine anno è calcolata pro rata temporis. In questo caso contano solo i mesi interi.

- 38.5 Durante il periodo di prova non sussiste alcun diritto all'indennità di fine anno.
- 38.6 Se il lavoratore, d'accordo con il datore di lavoro, beneficia di un congedo non pagato, l'indennità di fine anno viene ridotta proporzionalmente.

Art. 39 Indennità per lavoro fuori sede

- 39.1 I lavoratori che devono svolgere lavori fuori sede hanno diritto all'indennizzo di tutte le spese.²⁵⁾

Prestazioni sociali

- Art. 40 Assegni per i figli **e familiari**
- Art. 41 Pagamento del salario in caso di malattia, assicurazione per l'indennità giornaliera
- Art. 42 Condizioni di assicurazione
- Art. 43 Pagamento del salario in caso di infortunio
- Art. 44 Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile e di protezione civile
- Art. 45 Diritto al salario in caso di decesso del lavoratore
- Art. 46 Diritto al salario in caso di decesso del datore di lavoro

Art. 40 Assegni per i figli e familiari

- 40.1 I lavoratori ricevono con il salario anche gli assegni per i figli e/o la famiglia in base alle disposizioni **legali**.

Art. 41 Pagamento del salario in caso di malattia, assicurazione per l'indennità giornaliera

- 41.1 Il lavoratore ha diritto al salario, rispettivamente alle prestazioni sostitutive del salario, a partire dal primo giorno di malattia. Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente i lavoratori secondo la LAMal per un'indennità giornaliera del salario (senza assegni per i figli) perso durante la malattia, la gravidanza e il parto, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro. I premi dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno sono a carico, in parti uguali, del datore di lavoro e del lavoratore.

Art. 42 Condizioni di assicurazione

- 42.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:
- a) indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario del datore di lavoro nella misura dell'80% del salario contrattuale normale, inclusa l'indennità di fine anno (**senza spese**), dall'inizio della malattia o dopo il periodo di differimento;
 - b) indennità giornaliera versate durante 720 giorni nello spazio di 900 giorni consecutivi (calcolate a partire dal primo giorno di malattia). Nel caso di assicurazione d'indennità giornaliera con prestazioni differite, per il calcolo dei 720 giorni si tiene conto anche dei giorni che sono stati rimborsati dal datore di lavoro prima dell'inizio del versamento di prestazioni da parte dell'assicurazione;
 - c) in caso di incapacità parziale al lavoro, pari ad almeno il 50%, l'indennità giornaliera viene corrisposta proporzionalmente;
 - d) gravidanza e parto (remunerati conformemente alla legge federale sull'assicurazione maternità);
 - e) possibilità per il lavoratore di aderire senza interruzione, dopo le dimissioni dall'assicurazione collettiva, all'assicurazione individuale. L'età del dipendente al momento della affiliazione all'assicurazione collettiva deve essere mantenuta e non bisogna formulare nuove riserve. L'assicurazione individuale deve

coprire almeno le stesse prestazioni e ciò sia in merito all'ammontare delle indennità giornaliere che circa la durata del diritto alle prestazioni. Il datore di lavoro deve informare per iscritto la persona assicurata circa il suo diritto di passaggio all'assicurazione individuale.

f) per le riserve già esistenti, l'assicurazione deve garantire almeno una copertura secondo l'art. 324a CO.

42.2 Tutto il personale aderente al presente contratto collettivo deve essere assicurato.

42.3 Possono essere scelte unicamente assicurazioni che sottostanno all'accordo sul libero passaggio nelle assicurazioni collettive per l'indennità giornaliera concluso tra l'Associazione delle assicurazioni malattia ed infortuni private ed il Concordato delle casse malati svizzere (CCMS).

42.4 Le prestazioni di cui agli articoli 41 e 42 CCL sono considerate come pagamento del salario ai sensi dell'art. 324a CO.

42.5 Si consiglia al lavoratore di assicurare privatamente la differenza tra le prestazioni sostitutive del salario, secondo l'art. 42 CCL, ed il salario mensile lordo totale.

42.6 Ai datori di lavoro si raccomanda di stipulare l'assicurazione presso l'«Assicurazione malattia paritetica nel ramo della tecnica della costruzione APA»*.

* APA, Peter Merian-Weg 4, 4002 Basilea, Tel. +41 (0)58 262 38 39, pkg@symppany.ch, www.trustSymppany.ch/pkg

42.7 Il lavoratore deve informare immediatamente il datore di lavoro in caso di impedimento a lavorare. Se la sua assenza è dovuta a malattia o infortunio il lavoratore deve fornire, conformemente alle istruzioni aziendali, al datore di lavoro, a partire dal terzo giorno di impedimento, un certificato medico. Il datore di lavoro può richiedere che il certificato medico venga rilasciato da un medico di fiducia.

Art. 43 Pagamento del salario in caso di infortunio

a) Assicurazione infortuni professionali

43.1 Il dipendente è assicurato contro gli infortuni presso la SUVA.²⁶⁾

43.2 Con riserva dell'art. 43.1 CCL, il datore di lavoro è liberato dall'obbligo di pagamento del salario in caso di infortunio.

- 43.3 Il datore di lavoro prende a carico il pagamento del salario nella misura dell'80% il giorno dell'infortunio e i seguenti due giorni, poichè questi non sono assicurati dalla SUVA.
- 43.4 Nel caso in cui le prestazioni della SUVA vengano ridotte o rifiutate in quanto l'infortunio è attribuito a comportamento colpevole o a rischi e pericoli straordinari, anche le prestazioni dovute dal datore di lavoro secondo il **art. 43.3 CCL** saranno ridotte nella stessa misura.
- 43.5 I premi dell'assicurazione infortuni professionali SUVA sono a carico del datore di lavoro.²⁷⁾
- 43.6 L'assicurazione cessa il suo effetto dopo il 30° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto salariale.²⁸⁾
- 43.7 L'assicurazione cessa il suo effetto anche dopo il 30° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto ad almeno mezzo salario.²⁸⁾

b) Assicurazione infortuni non professionali

- 43.8 I premi dell'assicurazione infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.²⁷⁾
- 43.9 Il datore di lavoro si assume il pagamento del salario nella misura dell'80% il giorno dell'infortunio e i due giorni successivi, poichè questi non sono assicurati dalla SUVA.
- 43.10 L'assicurazione cessa il suo effetto dopo il 30° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto salariale.²⁸⁾
- 43.11 L'assicurazione cessa il suo effetto anche dopo il 30° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto ad almeno mezzo salario.²⁸⁾
- 43.12 Se l'assicurazione infortuni non professionali cessa il suo effetto per una delle ragioni citate all'art. 43.10 oppure 43.11 CCL, il lavoratore ha la possibilità di concludere, prima del termine di questa assicurazione, un'assicurazione convenzionale presso la SUVA.²⁸⁾
- 43.13 Il datore di lavoro deve informare il lavoratore non appena cessa il suo obbligo diretto di pagare il salario (cfr. art. 43.10 CCL) o se quest'ultimo è sceso al di sotto del 50% del salario normale (cfr. art. 43.11 CCL).

Art. 44 Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile e di protezione civile

44.1 Durante il servizio militare svizzero obbligatorio il lavoratore riceve, dietro presentazione dell'attestato dei giorni di servizio, le indennità seguenti:

durante la scuola reclute come recluta:

- a) per i celibi senza obbligo di mantenimento 50% del salario;
- b) per i coniugati e i celibi con obbligo di mantenimento 80% del salario;

durante gli altri periodi di servizio nel corso di un anno:

- c) fino ad un massimo di 4 settimane per anno civile 100% del salario;
- d) per gli ulteriori periodi di servizio 80% del salario.

I datori di lavoro possono far dipendere il versamento di tale prestazione – per il servizio militare di durata superiore ad un mese all'anno – dall'impegno, da parte del lavoratore, di proseguire il rapporto di lavoro per almeno altri sei mesi dopo il servizio militare.

e) Militari in ferma continuata

I militari in ferma continuata percepiscono l'intero salario per un mese. In seguito ricevono le prestazioni della assicurazione per perdita di guadagno.

44.2 Le indennità legali per perdita di guadagno secondo le disposizioni dell'IPG spettano al datore di lavoro nella misura in cui non superino il salario pagato durante il servizio militare, quello civile oppure di protezione civile.

44.3 E' considerato servizio militare obbligatorio svizzero ogni servizio prestato nell'esercito, nel servizio militare femminile e nella protezione civile, per il quale viene corrisposta un'indennità per perdita di guadagno (IPG) e che non sia espressamente designato come servizio volontario. La CPN mette a disposizione, su richiesta, un foglio di istruzioni.

44.4 Il presente regolamento è valido per il servizio militare in tempo di pace. In caso di servizio militare attivo restano riservati accordi da definire.

Art. 45 Diritto al salario in caso di decesso del lavoratore

- 45.1 Con la morte del lavoratore il rapporto di lavoro si estingue.²⁹⁾
- 45.2 Il datore di lavoro deve tuttavia pagare il salario per un altro mese a contare dal giorno della morte e, se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni, per altri due mesi, purchè il lavoratore lasci il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali adempiva un obbligo di assistenza.²⁹⁾

**Art. 46 Diritto al salario in caso di decesso
del datore di lavoro**

- 46.1 Con la morte del datore di lavoro il rapporto di lavoro passa agli eredi; le disposizioni concernenti il trasferimento del rapporto di lavoro nel caso di trasferimento dell'azienda sono applicabili per analogia.³⁰⁾
- 46.2 Il rapporto di lavoro stipulato essenzialmente in considerazione della persona del datore il lavoro si estingue con la morte di quest'ultimo; il lavoratore può chiedere tuttavia un equo risarcimento per il danno derivatogli dalla fine prematura del rapporto di lavoro.³⁰⁾



Disdetta

Art. 47 Periodo di prova

Art. 48 Disdetta ordinaria, termini di disdetta

Art. 49 Disdetta abusiva

Art. 50 Disdetta in tempo inopportuno, divieto di disdetta

Art. 51 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro,
mancato inizio dell'impiego

Art. 47 Periodo di prova

- 47.1 E'considerato tempo di prova il primo mese di lavoro. Datore di lavoro e lavoratore possono convenire, con accordo scritto, un periodo di prova più lungo. Esso non può comunque superare i tre mesi.³¹⁾
- 47.2 Il periodo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente.³²⁾

Art. 48 Disdetta ordinaria, termini di disdetta

- 48.1 Un rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto da entrambe le parti contraenti.³³⁾
- 48.2 La disdetta è da inoltrare per iscritto e deve pervenire al destinatario al più tardi entro l'ultimo giorno lavorativo prima dell'inizio del periodo di disdetta.
- 48.3 La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per iscritto.³⁴⁾
- 48.4 Termini di disdetta:
Durante il tempo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di sette giorni.³⁵⁾
- Il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento per la fine di un mese, rispettando i termini seguenti: ³⁶⁾
- nel 1° anno di servizio con preavviso di 1 mese
 - dal 2° al 9° anno di servizio incluso con preavviso di due mesi
 - dal 10° anno di servizio con preavviso di tre mesi.
- 48.5 Se dopo la fine del tirocinio il rapporto di lavoro continua presso la medesima azienda, ai fini del calcolo del periodo di disdetta gli anni di apprendistato valgono come anni di servizio.³⁶⁾
- 48.6 Con il raggiungimento dell'età di pensionamento, il rapporto di lavoro si conclude automaticamente.

Art. 49 Disdetta abusiva

- 49.1 Conformemente all'art. 336 CO, la disdetta del rapporto di lavoro è abusiva se data:³⁷⁾

- a) per una ragione intrinseca alla personalità del destinatario, salvo che tale ragione sia connessa al rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
- b) perchè il destinatario esercita un diritto costituzionale, salvo che tale esercizio leda un obbligo derivante dal rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
- c) soltanto per vanificare l'insorgere di pretese del destinatario derivanti dal rapporto di lavoro;
- d) perchè il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro;
- e) perchè il destinatario presta servizio militare obbligatorio svizzero, servizio civile, servizio di protezione civile, servizio militare femminile o servizio della Croce Rossa o adempie un obbligo legale non assunto volontariamente.

49.2 La disdetta da parte del datore di lavoro è inoltre abusiva se data:³⁸⁾

- a) per l'appartenenza o la non appartenenza del lavoratore a un'associazione di lavoratori o per il legittimo esercizio di un'attività sindacale da parte del lavoratore;
- b) durante il periodo nel quale il lavoratore è nominato membro di una rappresentanza del personale aziendale o in un'istituzione legata all'impresa ed il datore di lavoro non può provare che aveva un motivo giustificato di disdetta.

Art. 50 **Disdetta in tempo inopportuno, divieto di disdetta**

a) Da parte del datore di lavoro

50.1 Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro, conformemente all'art. 336 c CO:³⁹⁾

- a) quando il lavoratore presta servizio militare obbligatorio svizzero, servizio civile, servizio di protezione civile, servizio militare femminile o servizio della Croce Rossa e, quando il servizio dura più di undici giorni, nelle quattro settimane che lo precedono e lo seguono;
- b) quando il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;

- c) durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto di una lavoratrice;
 - d) quando, con il consenso del datore di lavoro, il lavoratore partecipa ad un servizio nell'ambito dell'aiuto all'estero ordinato dagli autorità federale competente.
- 50.2 La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti all'art. 50.1 CCL è nulla. Se essa è invece data prima, ma il termine di disdetta non è ancora giunto a scadenza, questo è sospeso e riprenderà a decorrere soltanto dopo la fine del periodo.⁴⁰⁾
- 50.3 Se per la cessazione del rapporto di lavoro vale un giorno fisso, come la fine di un mese o di una settimana lavorativa, che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è protratto fino al giorno fisso immediatamente successivo.⁴¹⁾
- b) Da parte del lavoratore**
- 50.4 Dopo il tempo di prova il lavoratore non può disdire il rapporto di lavoro se un suo superiore, di cui è in grado di assumere le funzioni, oppure il datore di lavoro stesso è, alle condizioni indicate all'art. 50.1 lettera a) CCL, impedito di esercitare la sua attività e tale attività dev'essere assunta dal lavoratore finchè dura l'impedimento.⁴²⁾
- 50.5 Gli articoli 50.2 e 50.3 CCL sono applicabili per analogia.⁴³⁾

**Art. 51 Disdetta con effetto immediato
 del rapporto di lavoro, mancato inizio dell'impiego**

- 51.1 Il datore di lavoro ed il lavoratore possono in qualsiasi momento recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. A richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata dev'essere motivata in forma scritta.⁴⁴⁾
- 51.2 Il lavoratore licenziato immediatamente senza una causa grave ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto.⁴⁵⁾
- 51.3 Il dipendente deve lasciar dedurre quanto ha risparmiato in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro e ha guadagnato con altro lavoro o omesso intenzionalmente di guadagnare.⁴⁶⁾
- 51.4 Il giudice può obbligare il datore di lavoro a versare al dipendente un'indennità che egli stabilisce secondo il suo libero arbitrio

tenendo conto di tutte le circostanze. Tale indennità non può però superare l'equivalente di sei mesi di salario del dipendente.⁴⁷⁾

- 51.5 Se il lavoratore, senza una causa grave, non inizia o abbandona senza preavviso l'impiego, il datore di lavoro ha diritto ad un'indennità corrispondente ad un quarto del salario mensile; egli ha inoltre diritto al risarcimento di ulteriori danni.⁴⁸⁾
- 51.6 Se il datore di lavoro non ha subito alcun danno o ha subito un danno inferiore all'indennità prevista nel capoverso precedente, il giudice può ridurre l'indennità secondo il suo libero arbitrio.⁴⁹⁾
- 51.7 Il diritto all'indennità, se non si estingue per compensazione, dev'essere fatto valere per azione giudiziaria o esecuzione entro trenta giorni dal mancato inizio o dall'abbandono dell'impiego, sotto pena di perenzione.⁵⁰⁾

Disposizioni finali

Art. 52 Diminuzione del lavoro, assicurazione disoccupazione

Art. 53 Principio delle condizioni più favorevoli/tutela
dei diritti acquisiti

Art. 54 Formulazione del contratto ed informazione

Art. 55 Pubblicazione in varie lingue

**Art. 52 Diminuzione del lavoro,
assicurazione disoccupazione**

- 52.1 I lavoratori hanno diritto di scegliere liberamente l'ufficio di pagamento delle indennità di disoccupazione. In caso di orario ridotto e di disoccupazione parziale sono a disposizione delle parti contraenti, per la riscossione delle indennità di disoccupazione, i seguenti uffici di pagamento:
- Sindacato Unia, Segreteria centrale, Weltpoststrasse 20, 3000 Berna 15
 - **Sindacato Syna, Römerstrasse 7, Casella postale, 4601 Olten**
- 52.2 Non appena si prospetta una mancanza di lavoro tale da richiedere una riduzione della durata del lavoro, le misure da adottare – comprese quelle aventi effetti riduttivi delle condizioni di lavoro – dovranno essere discusse tra la direzione ed i rappresentanti dei lavoratori o, nelle piccole aziende, con i lavoratori sottoposti al CCL, con contemporanea informazione delle parti contraenti. In particolare, le parti contraenti devono essere informate tempestivamente in caso di una riduzione della durata del lavoro settimanale oppure in previsione della chiusura dell'azienda.
- 52.3 L'informazione dovrà essere la più completa possibile ed indicare i motivi che costringono il datore di lavoro a ridurre la durata del lavoro, rispettivamente a chiudere l'azienda; dovrà pure elencare le misure previste ed il lasso di tempo in cui verranno realizzate.
- 52.4 Dovranno essere adottate le misure che danneggiano il meno possibile i lavoratori e che meglio servono alla ripresa economica dell'azienda.
- 52.5 La CPN e le segreterie delle parti contraenti sono a disposizione delle aziende e dei lavoratori sottoposti al contratto per una consulenza in merito alle misure da adottare.

**Art. 53 Principio delle condizioni più favorevoli/tutela
dei diritti acquisiti**

- 53.1 Al momento dell'assunzione, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore una copia del presente CCL, ciò vale anche nel caso di passaggio da apprendista a lavoratore.

- 53.2 Prestazioni superiori accordate fino ad oggi ai lavoratori – escluse le prestazioni fornite volontariamente – non possono essere ridotte con l'entrata in vigore del presente CCL.
- 53.3 Se un datore di lavoro aderisce all'USIC deve consegnare ad ogni lavoratore, contro ricevuta, una copia del CCL.

Art. 54 Formulazione del contratto ed informazione

- 54.1 Il testo del presente contratto è stato redatto dai rappresentanti delle parti contraenti.
- 54.2 Eventuali cambiamenti di redazione, così come la comunicazione di adeguamenti salariali annuali e la variazione dei salari minimi (appendice 8) vengono pubblicati con accordi supplementari.

Art. 55 Pubblicazione in varie lingue

- 55.1 Il presente CCL e le relative appendici vengono pubblicate in lingua tedesca, francese ed italiana. Per qualsiasi difficoltà e problema d'interpretazione fa stato il testo in lingua tedesca.

Berna, Olten, Zofingen, 6 giugno 2013

Firme delle parti contraenti

l'Unione Svizzera dei Carrozzeri USIC

Il presidente
Hans-Peter Schneider

L'amministratore delegato
Guido Buchmeier

Sindacato Unia

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Un membro del
comitato direttore
Aldo Ferrari

Il responsabile del ramo
Rolf Frehner

Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

Il responsabile del ramo
Nicola Tamburrino



Appendici

Appendice 1

Statuti dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale (CPN) per i rami professionali della carrozzeria, basati sull'art. 8 CCL

Art. 1 **Nome e sede**

- 1.1 Conformemente all'art. 8 CCL, sotto il nome di «Commissione paritetica nazionale per i rami professionali della carrozzeria» (CPN) esiste un'associazione in conformità alle disposizioni dell'art. 60 ss CC, con sede a Lugano.
- 1.2 L'indirizzo dell'associazione è il seguente:
Commissione Paritetica Nazionale
per i rami professionali della carrozzeria
Weltpoststrasse 20
Casella postale 272
3000 Berna 15
carrosseriegewerbe@plk.ch
www.cpn-carrozzeria.ch

Art. 2 **Scopo/competenze**

- 2.1 Conformemente alle relative norme del CCL, l'associazione ha quale scopo la collaborazione tra le parti contraenti il Contratto collettivo e l'esecuzione dello stesso nei rami professionali della carrozzeria.
- 2.2 I compiti della CPN sono elencati in modo dettagliato all'art. 8 CCL. Le rispettive competenze vengono dedotte direttamente dal CCL.
- 2.3 All'associazione Commissione Paritetica Nazionale per i rami professionali della carrozzeria, denominata in seguito «CPN», spetta esplicitamente il diritto di adottare tutte le misure necessarie per la conseguente applicazione e realizzazione delle disposizioni del CCL e della DFO.

Art. 3 **Membri**

- 3.1 Membri dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per i rami professionali della carrozzeria (CPN) sono le parti contraenti il CCL nonché i datori di lavoro ed i lavoratori ad esso sottoposti.

- 3.2 In caso di necessità, previo accordo delle parti, possono essere chiamati a partecipare alle assemblee (riunioni della CPN) altri rappresentanti; essi avranno voto consultivo.

Art. 4 Organi

- 4.1 Gli organi dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per i rami professionali della carrozzeria (CPN) sono:
- a) l'assemblea dei delegati (riunione della Commissione Paritetica Nazionale);
 - b) il comitato direttore;
 - c) l'ufficio di revisione.
- 4.2 L'assemblea dei delegati può nominare, su richiesta, delle sottocommissioni per l'esecuzione di determinati incarichi. E' possibile impiegare come sottocommissione anche le commissioni paritetiche regionali (CP). Compiti e competenze di queste sottocommissioni vengono fissati per iscritto e verbalizzati. Le decisioni prese dalle sottocommissioni devono essere approvate dall'assemblea dei delegati (riunione della Commissione Paritetica Nazionale per i rami professionali della carrozzeria CPN).

Art. 5 Assemblea dei delegati

- 5.1 L'organo supremo dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per i rami professionali della carrozzeria (CPN) è l'assemblea dei delegati. Essa viene denominata «riunione della CPN».
- 5.2 I delegati vengono nominati dagli organi delle parti contraenti ed hanno il seguente numero di rappresentanti:
- 6 delegati dell'USIC
 - 4 delegati del Sindacato Unia
 - 2 delegati del Sindacato Syna
- 5.3 L'assemblea dei delegati (riunione della CPN) ha le seguenti attribuzioni:
- a) fissare e modificare gli statuti;
 - b) decidere in merito all'ammissione e all'esclusione dei membri dell'associazione;
 - c) eleggere il comitato direttore;
 - d) eleggere l'ufficio di revisione;
 - e) prendere conoscenza del rapporto di revisione relativo alla contabilità dell'associazione;

- f) approvare la contabilità e il budget dell'associazione;
 - g) dare scarico della gestione finanziaria;
 - h) l'esecuzione del CCL e della Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO) in conformità alle direttive ed alle disposizioni contrattuali e legali.
- 5.4 In caso di necessità, previo accordo delle parti, possono essere chiamati a partecipare alle assemblee dei delegati altri delegati oppure specialisti delle parti contraenti; questi delegati e specialisti avranno voto consultivo.
- 5.5 L'assemblea dei delegati (riunione della CPN) raggiunge il quorum in presenza di almeno 4 membri rappresentanti la parte padronale e di almeno 4 membri rappresentanti i lavoratori. Per le decisioni è richiesta la maggioranza semplice. I delegati assenti possono cedere il loro diritto di voto ad un altro rappresentante eletto. Il presidente non ha alcun diritto decisionale.
- 5.6 L'assemblea dei delegati (riunione della CPN) elegge il comitato direttore scegliendo i componenti tra i suoi membri. Il comitato direttore si compone di un presidente, un vicepresidente e due ulteriori membri.
- 5.7 L'assemblea dei delegati (riunione della CPN) si riunisce almeno una volta all'anno oppure su richiesta di una delle parti. La convocazione è fatta per iscritto, con indicazione dell'ordine del giorno ed inviata con un preavviso di almeno dieci giorni. Nei casi urgenti non è necessario rispettare tale termine.
- 5.8 Le trattative e le discussioni vengono messe a verbale. Esse vengono ritenute approvate se, entro 10 giorni dall'invio del relativo protocollo, nessun delegato avente diritto di voto, che ha preso parte all'assemblea dei delegati, solleva obiezioni, per iscritto ed in modo giustificato.

Art. 6 Comitato direttore

- 6.1 Il comitato direttore viene eletto dall'assemblea dei delegati conformemente all'art. 5.3. Esso si compone di un presidente, un vicepresidente e due membri. Il presidente viene nominato dall'USIC. Da vicepresidente funge il segretario della CPN, che viene proposto dal sindacato Unia. In qualità di membri prendono posto nel comitato direttore della CPN un rappresentante dell'USIC ed uno del sindacato Syna.

- 6.2 Il comitato direttore dirige l'associazione Commissione Paritetica Nazionale per i rami professionali della carrozzeria, tratta gli affari correnti e decide, purchè non si tratti di affari che competono ad un altro organo. Inoltre compete al comitato direttore di indire le assemblee dei delegati. Le deliberazioni approvate durante le discussioni e le riunioni del comitato direttore vengono messe a verbale ed in seguito portate a conoscenza dei delegati dell'associazione.

Art. 7 **Finanze**

- 7.1 L'associazione «Commissione Paritetica Nazionale per i rami professionali della carrozzeria» (CPN) si finanzia tramite:
- a) i contributi di socio delle parti contraenti il CCL;
 - b) i contributi di socio dei datori di lavoro e dei lavoratori sottoposti al CCL (contributi alle spese di applicazione e contributi di formazione secondo l'art. 18 CCL, DFO);
 - c) le tasse dei contratti di adesione (art. 6 CCL);
 - d) i proventi di interessi;
 - e) altri introiti.

La base legale relativa alla fatturazione dei contributi alle spese di applicazione e dei contributi di formazione, così come delle tasse dei contratti di adesione (fatturazione, richiami e procedure esecutive) si fonda sul CCL/DFO, art. 8.3 lett. i) CCL e art. 18 CCL.

- 7.2 I compiti, rispettivamente il finanziamento di attività in base all'art. 13 CCL sono fissati nell'appendice 2 del CCL.
- 7.3 Il segretariato dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per i rami professionali della carrozzeria (CPN) è incaricato, conformemente all'art. 8.3 lett. i) CCL, della gestione della cassa della CPN. L'indirizzo è il seguente:

Commissione Paritetica Nazionale
per i rami professionali della carrozzeria
Weltpoststrasse 20
Casella postale 272
3000 Berna 15
carrosseriegewerbe@plk.ch
www.cpn-carrozzeria.ch

- 7.4 Il segretariato della CPN prepara i conti annuali ed il bilancio secondo i principi generalmente riconosciuti.

Art. 8 Ufficio di revisione

- 8.1 L'ufficio di revisione è incaricato della revisione dei conti annuali dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per i rami professionali della carrozzeria (CPN).
- 8.2 Funge da ufficio di revisione una società fiduciaria indipendente dalle parti contraenti il presente CCL.
- 8.3 L'ufficio di revisione redige un rapporto sulla revisione dei conti all'attenzione dell'assemblea dei delegati.
- 8.4 Due membri eletti durante l'assemblea dei delegati (riunione della CPN) verificano ulteriormente i conti, in particolare in merito alla conformità con le risoluzioni degli organi.

Art. 9 Responsabilità

- 9.1 L'associazione Commissione Paritetica Nazionale per i rami professionali della carrozzeria (CPN) è responsabile soltanto con il patrimonio dell'associazione.
- 9.2 Qualsiasi altra responsabilità dei membri, rispettivamente dei rappresentanti dell'associazione, è esplicitamente esclusa.

Art. 10 Scioglimento

- 10.1 Lo scioglimento dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per i rami professionali della carrozzeria (CPN) può essere decretato unicamente dall'assemblea dei delegati. A tale scopo è necessario anche l'accordo degli organi responsabili delle parti contraenti il presente CCL.
- 10.2 Eventuali rimanenze attive vengono suddivise a metà tra le parti contraenti (50%USIC, 50% **Unia** e Syna).

Art. 11 Entrata in vigore

- 11.1 Questi statuti entrano in vigore il 1° gennaio **2014** a **Berna/Zofingen/Olten** e sostituiscono gli statuti del 1° gennaio **2011**.

Berna, Olten, Zofingen, 6 giugno 2013

Firme delle parti contraenti

Per l'associazione Commissione Paritetica Nazionale per i rami professionali della carrozzeria CPN

Il presidente
Thomas Peter

Il co-presidente
Rolf Frehner

l'Unione Svizzera dei Carrozzeri USIC

Il presidente
Hans-Peter Schneider

L'amministratore delegato
Guido Buchmeier

Sindacato Unia

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Un membro del
comitato direttore
Aldo Ferrari

Il responsabile del ramo
Rolf Frehner

Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

Il responsabile del ramo
Nicola Tamburrino

Appendice 2

Regolamento relativo al finanziamento di compiti speciali secondo gli articoli 13 e 18 del CCL

Art. 1 **Fondi necessari**

- 1.1 Basandosi sull'importo delle entrate previste dall'art. 7, appendice 1 CCL, la CPN prepara annualmente il suo budget.

Art. 2 **Utilizzo dei fondi**

- 2.1 I fondi devono essere utilizzati per assicurare gli scopi seguenti:
- a) Rimborso ai lavoratori organizzati;
 - b) Indennizzo per il segretariato della CPN;
 - c) Spese di incasso e amministrative nonché indennità per le riunioni;
 - d) Costi per il CCL e la DFO;
 - e) esecuzione del CCL e della DFO, rispettivamente copertura dei costi collegati a questo compito;
 - f) Contributi nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute;
 - g) Contributo ai sindacati Unia e Syna per le attività di applicazione e formazione;
 - h) Dopo la deduzione delle spese amministrative e il rimborso ai lavoratori organizzati, i proventi dei contributi di formazione vengono interamente versati all'USIC.

Art. 3 **Esecuzione ed indennità**

- 3.1 Per motivi legati all'efficienza, i compiti previsti all'art. 2.1 lettere da a) a h) dell'appendice 2 del CCL vengono delegati ed indennizzati alle parti contraenti il CCL. Le spese che ne risultano devono essere documentate.
- 3.2 Conformemente all'art. 3.2 appendice 2, la Commissione Paritetica Nazionale per i rami professionali della carrozzeria (CPN) può redigere un regolamento interno e rispettivamente delle direttive in merito alla partecipazione ai costi. Proposte in merito devono essere indirizzate o ad una delle parti contraenti firmatarie il CCL, oppure direttamente al segretariato della CPN. L'assemblea dei delegati (riunione della CPN) decide in merito a tali proposte.

- 4.1 Il presente regolamento (appendice 2) costituisce parte integrante del CCL e dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per i rami professionali della carrozzeria, conformemente all'appendice 1 CCL «Statuti dell'associazione Commissione paritetica nazionale per i rami professionali della carrozzeria (CPN)».

Berna, Olten, Zofingen, 6 giugno 2013

Firme delle parti contraenti

**Per l'associazione Commissione Paritetica Nazionale
per i rami professionali della carrozzeria CPN**

Il presidente
Thomas Peter

Il co-presidente
Rolf Frehner

l'Unione Svizzera dei Carrozzeri USIC

Il presidente
Hans-Peter Schneider

L'amministratore delegato
Guido Buchmeier

Sindacato Unia

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Un membro del
comitato direttore
Aldo Ferrari

Il responsabile del ramo
Rolf Frehner

Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

Il responsabile del ramo
Nicola Tamburrino

Appendice 3

822.14

Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione)

del 17 dicembre 1993 (Stato 1° gennaio 2011)

L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,
visto l'articolo 34^{ter} capoverso 1 lettera b della Costituzione federale¹;
visto il messaggio del Consiglio federale del 24 febbraio 1993²,
decreta:

Sezione 1: Disposizioni generali

Art. 1 Campo d'applicazione

La presente legge si applica a tutte le imprese private che, in Svizzera, occupano abitualmente lavoratori.

Art. 2 Deroghe

Sono ammissibili deroghe alla presente legge, se favorevoli ai lavoratori. Deroghe sfavorevoli ai lavoratori sono ammesse soltanto mediante contratto collettivo di lavoro; sono comunque escluse riguardo agli articoli 3, 6, 9, 10, 12 e 14 capoverso 2 lettera b.

Art. 3 Diritto di essere rappresentati

Nelle imprese che occupano almeno cinquanta lavoratori, questi possono designare, tra di loro, uno o più organi che li rappresentino.

Art. 4 Partecipazione nelle imprese in cui non vi è una rappresentanza dei lavoratori

Nelle imprese o parti d'impresa nelle quali non vi è una rappresentanza dei lavoratori, questi hanno la facoltà di esercitare direttamente il diritto all'informazione e il diritto alla partecipazione previsti dagli articoli 9 e 10.

RU 1994 1037

¹ [CS 1 3]

² FF 1993 I 609

Sezione 2: Rappresentanza dei lavoratori

Art. 5 Prima elezione

¹ Se un quinto dei lavoratori ne fa richiesta, si stabilisce, mediante voto segreto, se la maggioranza dei votanti auspica la formazione di un organo che rappresenti i lavoratori. Nelle imprese con più di 500 lavoratori, è sufficiente che la votazione sia richiesta da cento lavoratori.

² L'elezione è organizzata se la maggioranza dei votanti si pronuncia in favore della formazione di una simile rappresentanza.

³ Il datore di lavoro e i lavoratori organizzano in comune la votazione e l'elezione.

Art. 6 Principi dell'elezione

I rappresentanti dei lavoratori sono designati da un'elezione generale e libera. Essa si svolge a voto segreto, se un quinto dei lavoratori che vi partecipano ne fa richiesta.

Art. 7 Numero dei rappresentanti

¹ Il datore di lavoro e i lavoratori determinano congiuntamente il numero dei componenti della rappresentanza dei lavoratori. La dimensione e la struttura dell'impresa devono essere adeguatamente tenute in considerazione.

² La rappresentanza dei lavoratori è composta di tre membri almeno.

Art. 8 Mandato

La rappresentanza dei lavoratori difende, nei confronti del datore di lavoro, gli interessi comuni dei lavoratori. Essa li informa regolarmente sulla sua attività.

Sezione 3: Diritti di partecipazione

Art. 9 Diritto all'informazione

¹ La rappresentanza dei lavoratori ha diritto di essere informata in tempo utile e in modo completo su tutti gli affari la cui conoscenza le è necessaria per svolgere adeguatamente i suoi compiti.

² Il datore di lavoro è tenuto ad informare, almeno una volta all'anno, la rappresentanza dei lavoratori sulle conseguenze, per l'impiego e per i lavoratori stessi, del corso degli affari.

Art. 10 Speciali diritti di partecipazione

La rappresentanza dei lavoratori, giusta la pertinente normativa, ha diritti di partecipazione negli ambiti seguenti:

- a.³ sicurezza durante il lavoro ai sensi dell'articolo 82 della legge del 20 marzo 1981⁴ sull'assicurazione contro gli infortuni e protezione del lavoratore ai sensi dell'articolo 48 della legge del 13 marzo 1964⁵ sul lavoro;
- b. trasferimento dell'impresa ai sensi degli articoli 333 e 333a del Codice delle obbligazioni⁶;
- c. licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 335d-335g del Codice delle obbligazioni;
- d.⁷ affiliazione a un'istituzione della previdenza professionale e scioglimento di un contratto d'affiliazione.

Sezione 4: Collaborazione

Art. 11 Principio

¹ Il datore di lavoro e la rappresentanza dei lavoratori collaborano negli affari concernenti l'esercizio dell'impresa, rispettando il principio della buona fede.

² Il datore di lavoro è tenuto ad aiutare la rappresentanza dei lavoratori nell'esercizio della sua attività e a mettere a disposizione i locali, i mezzi materiali e i servizi amministrativi necessari.

Art. 12 Tutela dei rappresentanti dei lavoratori

¹ Il datore di lavoro non ha il diritto di impedire ai rappresentanti dei lavoratori di esercitare il loro mandato.

² Egli non deve sfavorire i rappresentanti dei lavoratori, né durante né dopo il loro mandato, a motivo dell'esercizio di questa attività. Questa protezione spetta anche ai lavoratori che si presentano candidati all'elezione in una rappresentanza dei lavoratori.

Art. 13 Esercizio del mandato durante il tempo di lavoro

I rappresentanti dei lavoratori possono esercitare la loro attività durante il tempo di lavoro purché il loro mandato lo esiga e il loro lavoro professionale lo consenta.

³ Nuovo testo giusta l'art. 64 della LF del 13 mar. 1964 nel testo della LF del 20 mar. 1998, in vigore dal 1° ago. 2000 (RU 2000 1569; FF 1998 978).

⁴ RS 832.20

⁵ RS 822.11

⁶ RS 220

⁷ Introdotta dal n. 5 dell'all. alla LF del 3 ott. 2003 (1ª revisione della LPP), in vigore dal 1° apr. 2004 (RU 2004 1677; FF 2000 2431).

Art. 14 Obbligo di discrezione

¹ I rappresentanti dei lavoratori sono tenuti ad osservare il segreto sugli affari concernenti l'esercizio dell'impresa, di cui sono venuti a conoscenza nel quadro del loro mandato, nei confronti delle persone estranee all'impresa, in quanto ad esse non sia affidata la tutela degli interessi dei lavoratori.

² Il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori sono tenuti ad osservare il segreto nei confronti di chiunque, per quanto riguarda:

- a. gli affari per i quali ciò sia richiesto espressamente, sulla base di interessi legittimi, dal datore di lavoro o dai rappresentanti dei lavoratori;
- b. gli affari personali dei lavoratori.

³ I lavoratori che non hanno una propria rappresentanza nell'impresa e che, in virtù dell'articolo 4, esercitano direttamente il diritto all'informazione e il diritto d'essere consultati, nonché le persone estranee all'impresa che possono venire informate nell'ambito del capoverso 1 sono tenuti analogamente all'obbligo di discrezione.

⁴ Sono altresì tenuti all'obbligo di discrezione i lavoratori che hanno ottenuto informazioni dalla rappresentanza dei lavoratori, in virtù dell'articolo 8.

⁵ L'obbligo di discrezione sussiste per i rappresentanti dei lavoratori anche dopo la cessazione del mandato.

Sezione 5: Contenzioso**Art. 15**

¹ Le controversie derivanti dall'applicazione della presente legge o di un disciplinamento contrattuale in materia di partecipazione sottostanno alla giurisdizione delle autorità competenti per statuire sulle controversie derivanti da rapporti di lavoro, fatta salva la competenza accordata ad organi contrattuali di conciliazione e d'arbitrato.

² Sono legittimati ad agire i datori di lavoro, i lavoratori interessati e le loro associazioni. In quest'ultimo caso, è ammissibile unicamente l'azione di accertamento.

³ ...⁸

⁸ Nuovo testo giusta il n. II 27 dell'all. 1 al codice di procedura civile del 19 dic. 2008, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU 2010 1739; FF 2006 6593).

Sezione 6: Disposizioni finali

Art. 16

- ¹ La presente legge sottostà al referendum facoltativo.
² Il Consiglio federale ne determina l'entrata in vigore.

Data dell'entrata in vigore: 1° maggio 1994⁹

⁹ DCF dell'8 apr. 1994

Appendice 4

Estratto dal Codice delle obbligazioni (CO) – Licenziamento collettivo + piano sociale

Art. 333

- 1 Se il datore di lavoro trasferisce l'azienda o una parte di essa a un terzo, il rapporto di lavoro passa con tutti i diritti e gli obblighi all'acquirente al momento del trasferimento dell'azienda, in quanto il lavoratore non vi si opponga.¹⁾
- 1bis Se al rapporto di lavoro oggetto del trasferimento è applicabile un contratto collettivo, l'acquirente è tenuto ad osservarlo per un anno, sempreché non cessi prima per scadenza o disdetta.²⁾

Art. 333a)²⁾

- 1 Il datore di lavoro che trasferisce l'azienda o una parte di essa a un terzo è tenuto ad informare tempestivamente la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi, prima del trasferimento, su:
 - a) il motivo del trasferimento;
 - b) le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori.
- 2 Se, in seguito al trasferimento, sono previste misure che concernono i lavoratori, la rappresentanza di quest'ultimi o, in mancanza, i lavoratori medesimi devono essere consultati tempestivamente prima che tali misure siano decise.

Art. 335d)²⁾

Per licenziamento collettivo si intendono le disdette date in un'azienda dal datore di lavoro entro un periodo di 30 giorni, per motivi non inerenti alla persona del lavoratore, se il numero dei licenziamenti effettuati è:

1. almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;

¹⁾ Nuovo testo giusta il n. I della LF del 17 dic. 1993, in vigore dal 1° mag. 1994 (RU 1993 804; FF 1993 I 609).

²⁾ Introdotto dal n. I della LF del 17 dic. 1993, in vigore dal 1° mag. 1994 (RU 1993 804; FF 1993 I 609).

2. almeno pari al 10 per cento del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
3. almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori.

Art. 335e)¹⁾

- 1 Le disposizioni relative al licenziamento collettivo si applicano anche ai rapporti di lavoro di durata determinata, qualora essi cessino prima del decorso della durata pattuita.
- 2 Esse non si applicano in caso di cessazione dell'attività dell'azienda a seguito di decisione giudiziaria nonché in caso di licenziamenti collettivi a seguito di un fallimento o di un concordato con abbandono dell'attivo. ²⁾

Art. 335f)¹⁾

- 1 Il datore di lavoro che prevede di effettuare licenziamenti collettivi è tenuto a consultare la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi.
- 2 Egli dà loro almeno la possibilità di formulare proposte sui mezzi atti ad evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze.
- 3 Egli è tenuto a fornire alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi tutte le informazioni utili e a comunicarle loro in ogni caso, per scritto:
 - a) i motivi del licenziamento collettivo;
 - b) il numero dei lavoratori che dovranno essere licenziati;
 - c) il numero dei lavoratori abitualmente occupati;
 - d) il periodo nel corso del quale si effettueranno i licenziamenti.
- 4 Il datore di lavoro trasmette all'ufficio cantonale del lavoro copia della comunicazione prevista dal capoverso 3.

Art. 335g)¹⁾

- 1 Il datore di lavoro è tenuto a notificare per scritto all'ufficio cantonale del lavoro ogni progetto di licenziamento collettivo

¹⁾ Introdotto dal n. I della LF del 17 dic. 1993, in vigore dal 1° mag. 1994 (RU 1993 804; FF 1993 I 609).

²⁾ Nuovo testo l'all. alla LF del 21 giu. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU 2013 4111; FF 2010 5667).

e a trasmettere alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi copia di detta notifica.

- 2 La notifica deve contenere i risultati della consultazione giusta l'articolo 335f nonché tutte le informazioni utili concernenti il progetto di licenziamento collettivo.
- 3 L'ufficio cantonale del lavoro cerca di trovare soluzioni ai problemi posti dal licenziamento collettivo prospettato. La rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi possono presentargli proprie osservazioni.
- 4 Se il rapporto di lavoro è stato disdetto nel quadro di un licenziamento collettivo, esso cessa 30 giorni dopo la notifica all'ufficio cantonale del lavoro del progetto di licenziamento collettivo, a meno che, secondo le disposizioni contrattuali o legali, la disdetta non abbia effetto a una data successiva.

Art. 335h)¹⁾

- 1 Il piano sociale è un accordo nel quale il datore di lavoro e i lavoratori convergono le misure atte a evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze.
- 2 Il piano sociale non deve compromettere la sopravvivenza dell'azienda.

Art. 335i)¹⁾

- 1 Il datore di lavoro è tenuto a condurre trattative con i lavoratori al fine di elaborare un piano sociale se:
 - a) occupa abitualmente almeno 250 lavoratori; e
 - b) intende licenziare almeno 30 lavoratori sull'arco di 30 giorni, per motivi non inerenti alla loro persona.
- 2 I licenziamenti differiti nel tempo, ma fondati sulla medesima decisione, sono sommati.
- 3 Il datore di lavoro intavola trattative:
 - a) se ha aderito a un contratto collettivo di lavoro, con le associazioni dei lavoratori che l'hanno firmato;
 - b) con i rappresentanti dei lavoratori; o
 - c) direttamente con i lavoratori, se questi non hanno rappresentanti.
- 4 Le associazioni dei lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori o i lavoratori stessi possono far capo a periti durante le trattative. I periti sono tenuti al segreto nei confronti di persone estranee all'azienda.

¹⁾ Introdotta dall'all. alla LF del 21 giu. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU 2013 4111; FF 2010 5667).

Art. 335j¹⁾

- 1 Qualora le parti non riescano ad accordarsi su un piano sociale, si istituisce un tribunale arbitrale.
- 2 Il tribunale arbitrale stabilisce un piano sociale mediante lodo vincolante.

Art. 335k¹⁾

Le disposizioni sul piano sociale (art. 335h–335j) non si applicano ai licenziamenti collettivi operati durante un fallimento o una procedura concordataria conclusa con un concordato.

Art. 336 cpv. 2 lett. c e cpv. 3

- 2 La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:
 - c)²⁾ nel quadro di un licenziamento collettivo, qualora non siano stati consultati la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi (art. 335f).
- 3 Nei casi previsti dal capoverso 2 lettera b, la tutela dei rappresentanti dei lavoratori il cui mandato sia cessato in seguito al trasferimento del rapporto di lavoro (art. 333) continua fino al momento in cui il mandato sarebbe cessato se non fosse sopravvenuto il trasferimento del rapporto di lavoro.²⁾

Art. 336a cpv. 3

- 3 Se la disdetta è abusiva perché data nel quadro di un licenziamento collettivo (art. 336 cpv. 2 lett. c), l'indennità non può superare l'equivalente di due mesi di salario del lavoratore.²⁾

¹⁾ Introdotto dall'all. alla LF del 21 giu. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU 2013 4111; FF 2010 5667).

²⁾ Introdotto dal n. I della LF del 17 dic. 1993, in vigore dal 1° mag. 1994 (RU 1993 804; FF 1993 I 609).

Appendice 5

Contratto di adesione al Contratto collettivo di lavoro per i rami professionali della carrozzeria per una singola azienda

(Firma del contratto per datori di lavoro non affiliati all'Unione svizzera dei carrozzieri e non sottoposti alla Dichiarazione di forza obbligatoria, secondo gli articoli 6.2 e 14 CCL)

L'azienda sottoscritta

Nome: _____

Genere di azienda: _____

Indirizzo: _____

CAP/Località: _____

conferma di aver ricevuto un esemplare del CCL **2014–2017** per i rami professionali della carrozzeria, comprese le aggiunte concluse dopo l'entrata in vigore dello stesso. Nel contempo essa dichiara di considerare vincolante questo CCL e l'insieme delle sue disposizioni per tutto il periodo della sua validità.

Questa dichiarazione di adesione vale in particolar modo sia per l'intero CCL (sia per le disposizioni costitutive d'obbligazioni che per quelle normative) che per tutte le deliberazioni concluse dalle istanze contrattuali secondo l'art. 8 CCL e per tutti gli ulteriori accordi relativi al CCL conclusi dalle parti contraenti durante il periodo di validità.

Con la firma del presente contratto di adesione l'azienda non diviene membro di nessuna delle organizzazioni contraenti il CCL.

Luogo e data: _____

Firme: _____

Per l'azienda: _____

Per l'associazione Commissione Paritetica Nazionale per i rami professionali della carrozzeria (CPN)

Il presidente
Thomas Peter

Il vicepresidente
Rolf Frehner

Appendice 6

Esempio di contratto di lavoro per i collaboratori sottoposti al CCL

Tra la ditta

quale datore di lavoro _____

e il/la signor/signora

quale dipendente _____

si stipula:

1. **Competenze**
Il/La dipendente è assunto/a
in qualità di _____
2. **Il rapporto di lavoro inizia il** _____
3. **L'elenco delle competenze ed il regolamento sul comportamento in azienda sono vincolanti. Il tempo di prova è di** mesi.
4. **La retribuzione è stabilita come segue:**
Impiego con retribuzione salario mensile:
Il salario lordo ammonta a CHF _____ mensili.
Impiego con retribuzione salario orario:
Il salario lordo di base ammonta a CHF _____ orari.

*Se si concorda un salario orario, le indennità seguenti devono essere conteggiate in percentuale:**

Art. 27 Vacanze

20 giorni:	8.33%
25 giorni:	10.64%
30 giorni:	13.04%

Art. 29 Giorni festivi

per ogni giorno festivo: 0.42%

Art. 38 Indennità di fine anno 8.33%

Composizione del salario orario

Salario di base	CHF:
+ indennità del x% sul salario di base secondo l'art. 27 CCL Vacanze	+ CHF:
+ indennità del x% sul salario di base secondo l'art. 29 CCL Giorni festivi	+ CHF:
= Totale intermedio (Totale 1)	= CHF:
+ indennità dell'8.33% sul totale intermedio	+ CHF:
= Totale salario orario lordo (Totale 2)	= CHF:

* Secondo la direttiva del SECO «Confronto dei salari internazionali»
Le indennità per il lavoro straordinario, del sabato, serale, notturno, domenicale e nei giorni festivi sono conteggiate con il salario orario lordo (totale 2)

Deducendo le abituali prestazioni sociali dal salario orario lordo, si ottiene il salario netto (salario versato).

5. *Il/La dipendente ha preso visione del rispettivo Contratto collettivo di lavoro per i rami professionali della carrozzeria e lo accetta come vincolante. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare eventuali cambiamenti; a tale scopo è sufficiente l'esposizione in azienda di un esemplare con la relativa indicazione.*

6. *Disposizioni particolari:*

Luogo e data

Il datore di lavoro
(azienda, firma)

Il/La dipendente
(firma)

Redatto in due esemplari.

Appendice 7

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per i rami professionali della carrozzeria

del 23 gennaio 2014

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 19561 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro,

decreta:

Art. 1

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) per i rami professionali della carrozzeria, del novembre 2012 viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

¹ L'obbligatorietà generale fa stato per tutto il territorio svizzero, eccettuati i cantoni di Vaud, Vallese, Neuchâtel, Giura, Friburgo e il circondario amministrativo del Giura bernese del cantone di Berna.

² L'obbligatorietà generale si applica a tutti i datori di lavoro ed ai dipendenti dei rami della carrozzeria. Sono considerati lavori della carrozzeria:

- carrozzeria e costruzione di veicoli;
- selleria di carrozzeria;
- carrozziere-lattiniere;
- verniciatura di automobili e carrozzeria-verniciatura di automobili;
- aziende con lavori di carrozzeria particolari (per es. levabollini);
- reparti di carrozzeria in aziende miste.

L'articolo 23 «Durata del lavoro», l'articolo 27 «Vacanze, durata delle vacanze», l'articolo 29 «Giorni festivi», l'articolo 32 «Assenze giustificate» e l'articolo 38 «Indennità di fine anno» si applicano anche alle persone in formazione.

³ Non sono sottoposti:

- a) i titolari di aziende ed i loro familiari, come da articolo 4, capoverso 1 Legge federale sul lavoro (RS 822.11).

¹ RS 221.215.311

- b) I dipendenti il cui grado di occupazione è inferiore al 40 % della durata normale di lavoro.
- c) i dipendenti che eseguono prevalentemente lavori amministrativi.
- d) i dipendenti occupati con funzioni quadro a cui sono sottoposti dei collaboratori, nonché quei collaboratori che, in base alla loro posizione o responsabilità, dispongono di ampi poteri decisionali all'interno dell'azienda oppure possono influenzare in modo determinante le decisioni.

Art. 3

Per quanto riguarda i contributi alle spese d'esecuzione (art. 18) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro del SECO 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 essere conforme alle direttive stabilite dalla Direzione del lavoro e 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. La Direzione del lavoro può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

Art. 4

¹ I decreti del Consiglio federale del 19 giugno 2006, del 13 agosto 2007, del 29 aprile 2008, del 9 marzo 2009, del 12 aprile 2010, del 26 novembre 2010, del 15 settembre 2011, del 24 aprile 2012, e del 26 febbraio 2013² che conferiscono obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per i rami professionali della carrozzeria sono abrogati.

² Il presente decreto entra in vigore il 1° marzo 2014 ed è valido sino al 31 dicembre 2017.

23 gennaio 2014

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Didier Burkhalter
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

² FF 2006 5315, 2007 5777, 2008 2869, 2009 1093, 2010 2325, 2010 7377, 2011 6333, 2012 4761, 2013 1679

Contratto collettivo di lavoro per i rami professionali della carrozzeria

concluso nel novembre 2012

tra

l'Unione Svizzera dei Carrozzeri (USIC)

da una parte

e

il sindacato Unia e il sindacato Syna

dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

Art. 8 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)

- 8.1 Per l'esecuzione del CCL le parti contraenti nominano una «Commissione paritetica nazionale per i rami professionali della carrozzeria» (CPN) avente forma giuridica di associazione ai sensi degli articoli 60 ss. CC, con sede a Lugano. Le organizzazioni contraenti il CCL hanno diritto in comune di esigere, ai sensi dell'articolo 357b CO, l'osservanza dello stesso da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori vincolati.
- 8.3 La CPN ha quali compiti:
- a) di vigilare sull'applicazione e sull'esecuzione di questo CCL;
 - e) di promuovere il perfezionamento professionale;
 - f) di realizzare misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute;
 - g) di emanare tutti i regolamenti necessari all'applicazione del CCL. La CPN può delegare questo compito alla CPP;
 - h) di emanare le istruzioni organizzative ed amministrative relative alla tassazione dei contributi alle spese di applicazione e dei contributi di formazione per le commissioni paritetiche professionali eventualmente esistenti;
 - i) di designare la cassa incaricata dell'incasso dei contributi alle spese di applicazione e dei contributi di formazione;
 - l) di determinare e di incassare i costi di controllo, i richiami e le sanzioni contrattuali;
 - m) di giudicare in materia di assoggettamento di un datore di lavoro al contratto;

- 8.4 E' possibile ricorrere contro le decisioni della CPN, entro 30 giorni da quando sono state prese, presso il Tribunale arbitrale.

Art. 9 Controlli, spese di controllo, ... e sanzioni contrattuali

a) Trasgressioni da parte del datore di lavoro

- 9.1 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCL verranno obbligati dalla CPN, rispettivamente dalla CP, ad effettuare i pagamenti degli arretrati. Inoltre potranno essere multati con una sanzione contrattuale e le spese processuali secondo l'articolo 9.11 CCL.
- 9.3 La CPN ha il diritto di applicare le sanzioni contrattuali. L'organo di controllo deve versare l'importo ricevuto a questo titolo al Fondo della CPN. Questi importi vanno utilizzati per i compiti di applicazione e realizzazione del CCL.
- 9.4 I pagamenti degli ..., gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere saldati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione. Luogo di pagamento: vedasi articolo 9.13 CCL.

b) Trasgressioni da parte dei lavoratori

- 9.5 I lavoratori che violano la Convenzione possono essere condannati al pagamento di una sanzione contrattuale.
- 9.6 La CPN ha il diritto di applicare le sanzioni contrattuali. L'organo di controllo deve versare l'importo ricevuto a questo titolo al Fondo della CPN. Questi importi vanno utilizzati per i compiti di applicazione e realizzazione del CCL.
- 9.7 Gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere pagati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione. Luogo di pagamento: vedasi articolo 9.13 CCL.

c) Rispetto del contratto, violazione del contratto, sanzioni contrattuali

- 9.8 Nelle aziende sottoposte al campo di applicazione di questo CCL è necessario effettuare, sulla base di richieste ben motivate, controlli in merito all'applicazione delle disposizioni contrattuali tramite la verifica dei libri paga. Questi controlli saranno effettuati dagli organi di controllo delle parti contraenti nominati dalla CPN, rispettivamente dalla CP. I datori di lavoro presso i quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, al primo invito, tutti i documenti richiesti decisivi per l'esecuzione dei controlli ed entro 30 giorni tutti gli altri documenti necessari. Ciò in particolare con riferimento agli elenchi del personale, alle distinte dei salari, ecc.
- 9.10 Se dai controlli effettuati emergono delle infrazioni al CCL oppure ai contratti complementari, le spese di controllo devono venir sostenute dall'azienda che ha commesso l'infrazione. Le spese di controllo si basano sulle «Tariffe dell'associazione svizzera dei fiduciari» (ASF).

- 9.11 Se dai controlli dei libri paga non emergono contestazioni, all'azienda non verrà addebitato alcun costo. Se invece risultano motivi di reclamo, l'azienda dovrà pagare ... la somma forfettaria ... per le spese processuali. La prima volta che viene constatata un'infrazione, all'azienda viene addebitata una sanzione contrattuale pari al 30 % della somma degli arretrati dovuti ai lavoratori, In caso di recidiva si può fissare una sanzione contrattuale che ammonti fino al 100 % della somma degli arretrati,
- 9.12 Le organizzazioni firmatarie vengono autorizzate dai datori di lavoro e dai lavoratori coinvolti ad introdurre, tramite la CPN, l'azione legale in merito alle prestazioni che nascono dai controlli effettuati.
- 9.13 I pagamenti vanno effettuati, se non viene designato espressamente un altro luogo di pagamento, entro 30 giorni dalla ricezione della decisione, sul conto corrente postale della CPN.

Art. 12 Comunicazione aziendale interna/accordi

- 12.2 Le aziende, così come i dipendenti, possono inoltre richiedere alla CPN oppure alle parti contraenti un esempio di regolamento per le rappresentanze del personale.

Accordi aziendali

- 12.3 Le aziende che hanno problemi economici, rispettivamente in presenza di situazioni straordinarie, hanno il diritto di richiedere una soluzione aziendale individuale.

Responsabili della gestione, ... di tali richieste sono ... commissione CPN. E' possibile fare ricorso contro le decisioni della commissione CPN presso il comitato direttore della CPN. ... La CPN viene informata in merito agli accordi presi.

Contributo alle spese di applicazione, contributo di formazione

Art. 18 Contributo alle spese di applicazione, contributo di formazione

- 18.1 Tutti i datori di lavoro e i lavoratori versano i seguenti contributi:

a) Contributi dei lavoratori

Tutti i lavoratori versano

- un contributo alle spese di applicazione di 10 franchi mensili e
- un contributo di formazione di 20 franchi mensili.

La deduzione viene fatta mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.

- b) Contributi dei datori di lavoro
Tutti i datori di lavoro versano
 - un contributo alle spese di applicazione di 10 franchi mensili per ogni collaboratore e
 - un contributo di formazione di 20 franchi mensili per ogni collaboratore.
- 18.3 I datori di lavoro confermano per iscritto ai lavoratori l'ammontare, rispettivamente il totale dei contributi dedotti conformemente all'articolo 18.1 lettere a) e b) CCL.
- 18.7 I contributi di cui all'articolo 18.1 lettere a) e b) CCL vengono riscossi per:
 - a) copertura dei costi amministrativi della CPN;
 - b) copertura dei costi di applicazione del CCL;
 - c) contributi per il perfezionamento professionale;
 - d) misure per la promozione della sicurezza sul lavoro e la protezione della salute;
 - e) stampa e invio del CCL e delle sue appendici;
 - f) garanzia dei costi in relazione all'informazione su CCL/DFO;
 - g) copertura dei costi nell'ambito della formazione di base;
- 18.8 Un'eventuale eccedenza nella cassa della Commissione Paritetica Nazionale può essere utilizzata, anche dopo la scadenza della Dichiarazione di forza obbligatoria del CCL, esclusivamente a favore di attività di formazione e di perfezionamento professionale delle associazioni contraenti, nonché a scopo sociale.

Art. 19 Obblighi del datore di lavoro

- 19.2 Il datore di lavoro informa chiaramente il dipendente sui lavori da eseguire.
Protezione della salute e prevenzione degli infortuni
- 19.3 Il datore di lavoro adotta tutte le misure (per es. secondo le direttive CFSL) necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del dipendente. Datore di lavoro e dipendente applicano in comune le misure di protezione della salute e di prevenzione degli infortuni. Il datore di lavoro è tenuto ad informare i lavoratori sulle misure di protezione della salute e di prevenzione degli infortuni.
Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni
- 19.4 Il datore di lavoro mette per tempo a disposizione del lavoratore:
 - a) il materiale necessario
 - b) le istruzioni di lavoro appropriate
 - c) gli attrezzi adeguati e in buono stato. L'attrezzatura deve essere conservata sotto chiave. Essa è contenuta in un inventario firmato dalle parti.

Art. 20 Obblighi del lavoratore

Diligenza e fedeltà

- 20.1 Il lavoratore deve eseguire con cura il lavoro affidatogli e salvaguardare in buona fede i legittimi interessi del datore di lavoro. Egli eviterà le attività svolte fuori dall'azienda che potrebbero pregiudicare le sue capacità lavorative (sport pericolosi secondo l'elenco della SUVA, ecc).

Cura del materiale e dell'attrezzatura

- 20.2 Il lavoratore utilizza e mantiene le macchine, gli attrezzi ed i veicoli conformemente alle istruzioni ricevute. Egli tratta con cura il materiale affidatogli e ne fa uso con economia.

- 20.3 Se il lavoratore deve utilizzare macchine, attrezzi o veicoli per cui non ha ancora ricevuto istruzioni, egli stesso chiederà di essere istruito. In tal caso il lavoratore ha diritto ad un'istruzione appropriata da parte del datore di lavoro o del suo rappresentante.

- 20.4 Il lavoratore è tenuto ad informare immediatamente il suo datore di lavoro in caso di eventuali danni o incidenti particolari.

Protezione della salute e prevenzione degli infortuni

- 20.5 Il lavoratore asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di protezione della salute e di prevenzione degli infortuni. Egli utilizza conformemente alle istruzioni le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute, così come segue rigorosamente le direttive del datore di lavoro in merito alla prevenzione degli infortuni.

Obbligo di restituzione

- 20.6 Al termine di un lavoro o di un rapporto di lavoro, il lavoratore deve restituire immediatamente al datore di lavoro i documenti (attrezzatura, istruzioni d'uso, piani, ecc.) ad esso relativi.

Ore straordinarie

- 20.7 ... Per assicurare il servizio di riparazione, il lavoratore può essere assegnato al servizio di picchetto.

Osservanza delle istruzioni

- 20.8 Il lavoratore è tenuto ad osservare, secondo le regole della buona fede, le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro per l'esecuzione del lavoro. In particolare egli deve:

- a) compilare con cura e consegnare puntualmente i rapporti sul lavoro eseguito;
- b) comportarsi correttamente verso le persone con cui ha contatto nell'esercizio della sua professione ed evitare atti che possano danneggiare il datore di lavoro o provocare reclami;
- c) astenersi dal consumare bibite alcoliche durante l'orario di lavoro. Egli deve inoltre astenersi dal fumare nei locali dell'azienda contrassegnati dall'apposito cartello di divieto;

- d) avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante circa eventuali impedimenti al lavoro;
- e) prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile.

Art. 21 Lavoro nero

- 21.1 Il lavoro nero è vietato. ...
- 21.2 E' considerato lavoro nero quello svolto per conto di terzi ... indipendentemente dal fatto che venga remunerato o meno ...
- 21.3 Un lavoratore che effettua del lavoro nero ledendo così il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza (art. 321a cpv. 3 CO), può essere punito dalla CPN con una pena convenzionale ammontante fino a 5000 franchi. Restano riservati i diritti del datore di lavoro al risarcimento del danno.
- 21.4 Datori di lavoro che fanno effettuare lavoro nero o che consapevolmente lo sostengono, possono essere ammoniti dalla CPN oppure anch'essi multati con una pena convenzionale ammontante fino a 5000 franchi.

Art. 22 Perfezionamento professionale personale

- 22.1 I lavoratori, così come i membri della commissione d'azienda e quelli del Consiglio di fondazione delle istituzioni di previdenza eletti dai lavoratori, hanno diritto ad un giorno di lavoro remunerato all'anno per il perfezionamento professionale specifico. Tale diritto non può essere cumulato. La partecipazione ad un corso dev'essere discussa per tempo con il datore di lavoro. Dopo l'avvenuta partecipazione ad un corso bisogna presentare il relativo attestato di frequenza.

Art. 23 Durata del lavoro

- 23.1 La durata annuale del lavoro è di 2132 ore annue, rispettivamente di 178 ore mensili, ovvero di 41 ore settimanali.
- 23.2 Per il conteggio dell'indennità sostitutiva, rispettivamente per quello delle trattenute sul salario (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, assenze, ecc.), viene utilizzata come base di calcolo la durata del lavoro media sopracitata.
- 23.3 Il datore di lavoro fissa, dopo averne discusso con il lavoratore, la durata del lavoro settimanale, rispettivamente quotidiana, rispettando le disposizioni di legge e tenendo conto dei bisogni dell'azienda. La determinazione della durata del lavoro può essere effettuata in modo differenziato secondo i gruppi coinvolti e gli oggetti da trattare. La compensazione della fluttuazione degli orari viene regolata in modo analogo.
- 23.4 ... Le pause regolamentari non valgono come orario di lavoro.

- 23.5 Il tempo di lavoro comincia con l'inizio del lavoro stesso sul posto di lavoro. Il tempo necessario a lavarsi e cambiarsi non vale come durata del lavoro.
- 23.6 La vigilia dei giorni festivi legali il lavoro termina al più tardi alle ore 17.00.

Art. 24 Ritardo, interruzione, abbandono anticipato del lavoro

- 24.1 Il lavoratore è tenuto a recuperare le ore di lavoro perse se:
- arriva in ritardo al lavoro per colpa sua;
 - interrompe il lavoro senza motivo valido o lascia il lavoro anzitempo.
- 24.2 Se il tempo di lavoro non viene recuperato il datore di lavoro può procedere ad una deduzione salariale corrispondente.

Art. 25 Lavoro di recupero

- 25.1 Datore di lavoro e lavoratori possono accordarsi per effettuare del lavoro di recupero, per poter compensare giorni liberi non remunerati (ponti). I giorni da compensare, che sono prevedibili per l'anno civile, devono essere fissati per iscritto.
- 25.2 Ogni nuovo lavoratore assunto deve essere informato di questa regolamentazione.
- Egli deve accettare la modifica della durata del lavoro e prestare le ore di recupero mancanti o compensarle con una riduzione delle vacanze o del salario. Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, alla partenza del lavoratore bisogna effettuare un conteggio. La differenza dev'essere saldata con vacanze oppure salario (senza indennità).
- 25.3 Se per ragioni di malattia, infortunio o servizio militare obbligatorio un lavoratore non può beneficiare delle ore di lavoro che ha recuperato in precedenza, egli potrà farlo in data ulteriore, dopo essersi accordato con il datore di lavoro.

Art. 26 Ore straordinarie, ore supplementari, lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi/indennità

- 26.1 Le ore straordinarie e quelle supplementari vengono compensate unicamente se sono state ordinate dal datore di lavoro, rispettivamente dal suo rappresentante, oppure riconosciute in seguito come tali.
- a) Ore straordinarie
- 26.2 E' considerato lavoro straordinario quello che supera la durata del lavoro fissata a livello d'azienda secondo l'articolo 23.1 CCL, fino ad un limite di 50 ore settimanali. Le ore straordinarie devono essere compensate con tempo libero di uguale durata al massimo entro i primi sei mesi dell'anno civile seguente. Un'eventuale compensazione in denaro viene effettuata in base alla prassi aziendale.

c) Lavoro notturno

26.4 Il lavoro notturno temporaneo inferiore a 25 notti per anno civile è pagato con un'indennità del 25 %. In caso di lavoro notturno periodico o regolare ricorrente pari o superiore a 25 notti per anno civile, i lavoratori hanno diritto ad una compensazione di tempo equivalente al 10 % oppure ad un supplemento di tempo libero pari al 10 % del lavoro notturno da loro effettivamente svolto.

d) Lavoro domenicale e nei giorni festivi

26.5 E' considerato lavoro domenicale e nei giorni festivi quello effettuato la domenica e nei giorni festivi fissati in base al diritto cantonale oppure federale, ... Il lavoro svolto di domenica e nei giorni festivi deve essere pagato con un'indennità del 50 %.

26.6 Le ore lavorative effettuate di notte (art. 26.4 CCL) oppure di domenica o in un giorno festivo (art. 26.5 CCL) devono essere compensate in primo luogo con un supplemento di tempo libero pari al 50 % nel corso dei sei mesi seguenti. Se una compensazione in tempo libero non è realizzabile, tali ore devono essere retribuite con un'indennità di salario del 50 %.

Se le ore (numero di ore effettivamente svolte) vengono compensate con tempo libero di uguale durata, l'indennità di salario del 50 % deve essere comunque versata al lavoratore.

26.7 In caso di lavoro notturno duraturo o regolare, i lavoratori hanno inoltre diritto ad un supplemento di tempo libero pari al 10 %.

Art. 27 Vacanze, durata delle vacanze

27.1 La durata delle vacanze per anno civile è pari a:

25 giorni lavorativi	fino a 20 anni compiuti
20 giorni lavorativi	dopo il compimento dei 20 anni
25 giorni lavorativi	dopo il compimento dei 50 anni
30 giorni lavorativi	dopo il compimento dei 60 anni ed almeno 5 anni nell'azienda

27.2 Il diritto alle vacanze è calcolato a partire dall'anno civile nel quale il lavoratore compie gli anni.

Art. 28 Godimento delle vacanze, riduzione del diritto alle vacanze

28.1 I giorni festivi remunerati vengono pagati come giorni festivi e non sono dunque considerati come giorni festivi percepiti.

28.2 Il datore di lavoro deve versare al lavoratore il salario totale relativo al periodo delle vacanze.

- 28.5 Il datore di lavoro, d'accordo con il lavoratore, fissa la data delle vacanze con almeno tre mesi di anticipo. Bisogna tener conto sia degli interessi dell'azienda, sia di quelli del lavoratore. Una volta stabilita la data delle vacanze, è possibile spostarla soltanto in via eccezionale se esiste un motivo valido ed unicamente previo esplicito accordo tra datore di lavoro e lavoratore. ...

Art. 29 Giorni festivi

- 29.1 Quando il lavoratore percepisce i giorni festivi fissati ... non vi è alcuna trattenuta sul salario. ... e per il giorno del 1° agosto ...
- 29.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono durante assenze dovute a malattia o infortunio, non possono essere né compensati né recuperati.
- 29.6 A richiesta dei lavoratori, il 1° maggio è concesso, purchè non sia già dichiarato giorno festivo cantonale, interamente o parzialmente quale giorno festivo non remunerato.

Art. 30 Indennità per giorni festivi

- 30.1 Per i lavoratori a salario mensile le indennità per giorni festivi sono comprese nel salario. L'indennità per giorni festivi è calcolata, per i lavoratori a salario orario, sia sulla base del salario orario contrattuale normale che sulle ore normali di lavoro non effettuate.
- 30.2 L'indennità per giorni festivi non è dovuta:
- a) se il giorno festivo cade di domenica o di sabato non lavorativo;
 - b) se il lavoratore non si presenta al lavoro, senza motivo valido, il giorno prima o il giorno dopo quello festivo cantonale;
 - c) se il lavoratore percepisce un'indennità giornaliera da una cassa malati o dalla SUVA.

Art. 31 Pensionamento flessibile

- 31.1 Allo scopo di proteggere i lavoratori più anziani da licenziamenti con motivazioni economiche e da sovraccarichi fisiologici, il lavoratore ed il datore di lavoro possono prendere accordi, basandosi su questo CCL, per un pensionamento flessibile.
- 31.2 In tal caso bisogna attenersi alle disposizioni seguenti:
- a) Il pensionamento flessibile è possibile dal compimento del 58° anno d'età.
 - b) L'entrata in vigore di un pensionamento flessibile deve essere conclusa tra lavoratore e datore di lavoro per iscritto con 3 mesi di anticipo.
 - c) Tramite il pensionamento flessibile il lavoratore può diminuire la durata del proprio lavoro. Questa riduzione della durata del lavoro può essere effettuata in modo scalare, aumentandola col passare degli anni.

- d) Il pensionamento flessibile comporta una diminuzione proporzionale del salario del lavoratore e dev'essere concordata per iscritto.
- e) L'ufficio della CPN può essere consultato.

Art. 32 Assenze

32.1 I lavoratori hanno diritto all'indennizzo delle seguenti assenze, purché avvengano in un giorno lavorativo:

- a) 2 giorni per il proprio matrimonio*
- b) 1 giorno in caso di nascita di un figlio del lavoratore*
- c) 1 giorno in caso di matrimonio di un figlio
- d) 3 giorni in caso di decesso del coniuge, di un figlio, figliastro o figlio adottivo
- e) 1 giorno per il decesso di un fratello o sorella, dei genitori, suoceri, nonni o nipoti
- f) 1 giorno all'anno per il trasloco della propria economia domestica, purché il rapporto di lavoro non sia stato disdetto
- g) 1 giorno in caso di giornata d'informazione per l'arruolamento. Il tempo ulteriormente necessario è rimborsato dall'IPG
- h) 1 giorno in caso di riforma militare

* Le assenze inerenti l'art. 32.1 lett. a) e b) CCL che cadono in un giorno non lavorativo possono essere recuperate.

Art. 34 Salario

34.1 Datore di lavoro e lavoratore concordano il salario su base oraria o mensile.

34.2 Il salario orario o quello mensile risulta dalla divisione del salario annuo (senza indennità di fine anno) per le ore di lavoro concordate, in base alla tabella seguente:

ore annue	ore mensili	ore settimanali
2132	177,7	41

34.3 Il salario orario risulta dalla divisione del salario annuo per la durata annua del lavoro fissata a 2132 ore. ...

34.4 Per il conteggio dell'indennità sostitutiva, rispettivamente per quello delle trattenute sul salario (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, assenze, ecc.), viene utilizzata come base di calcolo la durata media del lavoro quotidiano, in base all'articolo 23.1 CCL.

- 34.5 Ogni lavoratore riceve mensilmente un conteggio delle ore e alla fine dell'anno un conteggio finale delle ore di lavoro effettuate. E' possibile riportare all'anno che segue un massimo di 50 ore lavorative in più o in meno.
- 34.6 Se il conteggio finale di un lavoratore indica un'eccedenza di oltre 50 ore supplementari (calcolate in base alla durata annuale del lavoro), il datore di lavoro ed il lavoratore concordano, dietro osservanza dell'articolo 26.2 CCL, se compensarle oppure retribuirle.
- 34.8 Se un lavoratore lascia l'azienda durante l'anno corrente, viene compilato un conteggio finale relativo al periodo dal 1° gennaio, rispettivamente dalla data di assunzione, al momento dell'uscita.
- 34.9 Qualora il conteggio indichi un deficit di ore per colpa dello stesso lavoratore, le ore mancanti possono essere compensate durante il periodo di disdetta, altrimenti è possibile effettuare una trattenuta sul salario.
- 34.10 Se il deficit di ore lavorative, risultante da un ordine del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore, esso andrà a carico del datore di lavoro (ritardo d'accettazione).

Art. 35 Pagamento del salario

- 35.1 Il salario è versato al lavoratore ad intervalli regolari, in moneta legale, al più tardi l'ultimo giorno lavorativo del mese, con conteggio dettagliato, in contanti durante l'orario di lavoro o tramite versamento tempestivo sul suo conto corrente bancario o postale. In ogni caso il lavoratore deve poter disporre del suo salario alla fine del mese.

Art. 36 Salari minimi

- 36.1 ... i salari minimi contrattuali ... vengono fissati cfr. appendice 8.
- 36.3 Per i lavoratori con capacità lavorativa ridotta, o che non adempiono tutte le condizioni (formazione, lingua, ecc.) necessarie ad una prestazione completa, si può fissare un salario inferiore ai minimi contrattuali. E' però necessario un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, dove siano specificati i motivi della prestazione ridotta. Questo accordo speciale dev'essere sottoposto alla CPN.
- ...

Art. 38 Indennità di fine anno

- 38.1 Il datore di lavoro deve versare al lavoratore, al più tardi nel mese di dicembre, un'indennità di fine anno pari al 100 % del salario mensile medio.
- 38.2 Come base di calcolo si considera il salario medio di base mensile, rispettivamente il salario orario medio, moltiplicato per le ore di lavoro normali. L'indennità di fine anno si intende non comprensiva di altre indennità, come gli assegni per i figli, quelle per il lavoro straordinario, ecc.

- 38.4 Se il rapporto di lavoro è iniziato nel corso dell'anno civile o si è concluso nel rispetto dei termini legali di disdetta (fatta eccezione per il licenziamento per causa grave), l'indennità di fine anno è calcolata pro rata temporis. In questo caso contano solo i mesi interi.
- 38.5 Durante il periodo di prova non sussiste alcun diritto all'indennità di fine anno.
- 38.6 Se il lavoratore, d'accordo con il datore di lavoro, beneficia di un congedo non pagato, l'indennità di fine anno viene ridotta proporzionalmente.

Art. 41 Pagamento del salario in caso di malattia, assicurazione per l'indennità giornaliera

- 41.1 Il lavoratore ha diritto al salario, rispettivamente alle prestazioni sostitutive del salario, a partire dal primo giorno di malattia. Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente i lavoratori secondo la LAMal per un'indennità giornaliera del salario (senza assegni per i figli) perso durante la malattia, la gravidanza e il parto, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro. I premi dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno sono a carico, in parti uguali, del datore di lavoro e del lavoratore.

Art. 42 Condizioni di assicurazione

- 42.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:
- indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario del datore di lavoro nella misura dell'80 % del salario contrattuale normale, inclusa l'indennità di fine anno, dall'inizio della malattia o dopo il periodo di differimento;
 - indennità giornaliera versate durante 720 giorni nello spazio di 900 giorni consecutivi (calcolate a partire dal primo giorno di malattia). Nel caso di assicurazione d'indennità giornaliera con prestazioni differite, per il calcolo dei 720 giorni si tiene conto anche dei giorni che sono stati rimborsati dal datore di lavoro prima dell'inizio del versamento di prestazioni da parte dell'assicurazione;
 - in caso di incapacità parziale al lavoro, pari ad almeno il 50 %, l'indennità giornaliera viene corrisposta proporzionalmente;
 - possibilità per il lavoratore di aderire senza interruzione, dopo le dimissioni dall'assicurazione collettiva, all'assicurazione individuale. L'età del dipendente al momento della affiliazione all'assicurazione collettiva deve essere mantenuta e non bisogna formulare nuove riserve. L'assicurazione individuale deve coprire almeno le stesse prestazioni e ciò sia in merito all'ammontare delle indennità giornaliera che circa la durata del diritto alle prestazioni. Il datore di lavoro deve informare per iscritto la persona assicurata circa il suo diritto di passaggio all'assicurazione individuale.

42.3 Possono essere scelte unicamente assicurazioni che sottostanno all'accordo sul libero passaggio nelle assicurazioni collettive per l'indennità giornaliera concluso tra l'Associazione delle assicurazioni malattia ed infortuni private ed il Concordato delle casse malati svizzere (CCMS).

42.7 Il lavoratore deve informare immediatamente il datore di lavoro in caso di impedimento a lavorare. Se la sua assenza è dovuta a malattia o infortunio il lavoratore deve fornire, conformemente alle istruzioni aziendali, al datore di lavoro, a partire dal terzo giorno di impedimento, un certificato medico. Il datore di lavoro può richiedere che il certificato medico venga rilasciato da un medico di fiducia.

Art. 44 Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile e di protezione civile

44.1 Durante il servizio militare svizzero obbligatorio il lavoratore riceve, dietro presentazione dell'attestato dei giorni di servizio, le indennità seguenti:

durante la scuola reclute come recluta:

- a) per i celibi senza obbligo di mantenimento 50 % del salario
- b) per i coniugati e i celibi con obbligo di mantenimento 80 % del salario

durante gli altri periodi di servizio nel corso di un anno:

- c) fino ad un massimo di 4 settimane per anno civile 100 % del salario
- d) per gli ulteriori periodi di servizio 80 % del salario

I datori di lavoro possono far dipendere il versamento di tale prestazione – per il servizio militare di durata superiore ad un mese all'anno – dall'impegno, da parte del lavoratore, di proseguire il rapporto di lavoro per almeno altri sei mesi dopo il servizio militare.

e) Militari in ferma continuata

I militari in ferma continuata percepiscono l'intero salario per un mese. In seguito ricevono le prestazioni della assicurazione per perdita di guadagno.

44.2 Le indennità legali per perdita di guadagno secondo le disposizioni dell'IPG spettano al datore di lavoro nella misura in cui non superino il salario pagato durante il servizio militare, quello civile oppure di protezione civile.

Art. 48 Disdetta ordinaria, termini di disdetta

48.2 La disdetta è da inoltrare per iscritto e deve pervenire al destinatario al più tardi entro l'ultimo giorno lavorativo prima dell'inizio del periodo di disdetta.

Termini di disdetta:

48.4 Durante il tempo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di sette giorni.

Il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento per la fine di un mese, rispettando i termini seguenti:

- nel 1° anno di servizio con preavviso di 1 mese
- dal 2° al 9° anno di servizio incluso con preavviso di due mesi
- dal 10° anno di servizio con preavviso di tre mesi.

48.5 Se dopo la fine del tirocinio il rapporto di lavoro continua presso la medesima azienda, ai fini del calcolo del periodo di disdetta gli anni di apprendistato valgono come anni di servizio.

48.6 Con il raggiungimento dell'età di pensionamento, il rapporto di lavoro si conclude automaticamente.

Salari minimi e adeguamenti salariali

Art. 1 Adeguamento salariale

...

Art. 2 Salari minimi (art. 36 CCL)

	all'ora	al mese
a. per i lavoratori qualificati dei rami professionali della carrozzeria in possesso a dell'attestato di fine tirocinio (AFC) – nel primo anno dopo la procedura di qualificazione*	Fr. 23.49	Fr. 4175.–
b. per i lavoratori con certificato federale di formazione pratica (CFP) – nel primo anno dopo l'ottenimento del certificato	Fr. 21.24	Fr. 3775.–
c. per i lavoratori senza attestato di fine tirocinio nei rami professionali della carrozzeria, a partire dal 20° anno di età	Fr. 21.24	Fr. 3775.–
* I leva bolle sono equiparati ai lavoratori qualificati con un tirocinio di 4 anni (AFC).		

Resta riservato l'articolo 36, capoverso 3 CCL.

AFC Attestato federale di capacità

CFP Certificato federale di formazione pratica

* Procedura di qualificazione = esami di fine tirocinio

Regolamento supplementare per il canton Ginevra

Art. 1 Campo d'applicazione personale

Dipendenti non sottoposti:

Non sono sottoposti:

- i titolari di aziende ed i loro familiari, come da articolo 4, capoverso 1 Legge federale sul lavoro (LL);
- i dipendenti il cui grado di occupazione è inferiore al 40 % della durata normale di lavoro.

Art. 2 Salari minimi contrattuali

Per i lavoratori titolari di un AFC o CFP	
Categoria	al mese
il primo anno dopo la fine del tirocinio	Fr. 4380.–
dopo un anno di esperienza professionale	Fr. 4530.–
dopo due anni di esperienza professionale	Fr. 4680.–
dopo cinque anni di esperienza professionale	Fr. 4950.–
Per i lavoratori senza AFC o CFP	Fr. 3900.–

Appendice 8

Salari minimi e adeguamenti salariali 2014

Contratto collettivo di lavoro (CCL) per i rami professionali della carrozzeria del 1° gennaio 2014–2017

Accordo valido dal 1° gennaio 2014

A. Adeguamento salariale per tutta la Svizzera, ad eccezione dei cantoni Vaud, Vallese, Neuchâtel, Giura, Friburgo e del distretto amministrativo del Giura bernese/Arrondissement Jura bernois, se non sono membri di una delle parti contraenti (art. 3.1.3 CCL).

Art. 1 Adeguamento salariale

In base all'art. 37 CCL, i salari 2014 dei lavoratori sottoposti al CCL saranno aumentati in modo generale di CHF 40.– al mese, fino ad un salario mensile di CHF 5800.00. Hanno diritto a questo adeguamento generale del salario unicamente i lavoratori già assunti con contratto fisso presso l'azienda prima del 1° luglio 2013. Gli aumenti salariali dovuti agli adeguamenti dei salari minimi dal 2014, nonché quelli accordati dal 1° gennaio 2013, possono essere conteggiati con questo adeguamento salariale generale. L'indice nazionale di 110.1 punti (base maggio 2000 = 100) risulta compensato.

Art. 2 Salari minimi (art. 36 CCL)

Conformemente all'art. 34.2 CCL, il calcolo del salario a ore avviene con il divisore di 177.7 in rapporto al salario mensile. I salari minimi contrattuali a partire dal 1° gennaio 2014 ammonteranno a:

	all'ora	al mese
a) per i lavoratori qualificati dei rami professionali della carrozzeria in possesso dell'attestato di fine tirocinio (AFC) • nel primo anno dopo la procedura di qualificazione*	CHF 23.64	CHF 4200.–
b) per i lavoratori con certificato federale di formazione pratica (CFP) • nel primo anno dopo anno dopo l'ottenimento del certificato.	CHF 21.38	CHF 3800.–

	all'ora	al mese
c) per i lavoratori senza attestato di fine tirocinio nei rami professionali della carrozzeria, a partire dal 20° anno di età	CHF 21.24	CHF 3 775.–
* I leva bolle sono equiparati ai lavoratori qualificati con un tirocinio di 4 anni (AFC).		

Resta riservato l'art. 36 cpv. 3 CCL

AFC Attestato federale di capacità

CFP Certificato federale di formazione pratica

***PQ** Procedura di qualificazione (esami di fine tirocinio)

I supplementi per i salari orari sono visibili nell'appendice 6 CCL 2014 – 2017.

B. Aumento salariale per il Cantone di Ginevra

Art. 1 **Salari minimi contrattuali**

Salari minimi contrattuali, validi a partire dal 1° gennaio 2014:

Per i lavoratori titolari di un AFC o CAP	
categoria	al mese
il primo anno dopo la fine del tirocinio	CHF 4 430.–
dopo un anno di esperienza professionale	CHF 4 580.–
dopo due anni di esperienza professionale	CHF 4 800.–
dopo cinque anni di esperienza professionale	CHF 5 000.–

Per i lavoratori titolari di un CFP	CHF 4 100.–
--	-------------

Per i lavoratori senza AFC o CAP	
con meno di 2 anni di esperienza professionale	CHF 3 900.–
con più di 2 anni di esperienza professionale	CHF 4 100.–

Art. 2 Salari effettivi

Per l'anno 2014, non c'è l'obbligo di aumentare i salari effettivi. Tuttavia si raccomanda alle imprese un aumento dei salari di CHF 50.00.

Zofingen, Berna, Olten, novembre 2013

Unione Svizzera dei Carrozzeri USIC

Il presidente centrale
Hans-Peter Schneider

L'amministratore delegato
Guido Buchmeier

Sindacato Unia

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Un membro del
comitato direttore
Aldo Ferrari

Il responsabile del ramo
Rolf Frehner

Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

Il responsabile del ramo
Nicola Tamburrino

Indice testi di legge

- 1) Art. 328 CO
- 2) Art. 327 CO
- 3) Art. 330a1 CO
- 4) Art. 330a2 CO
- 5) Art. 321a CO
- 6) LL O3 Art. 10
- 7) Art. 321b CO
- 8) Art. 321c CO
- 9) Art. 321d CO
- 10) Art. 321e CO
- 11) Art. 329d 3 CO
- 12) Art. 9 LL, Art. 13 LL
- 13) Art. 17 LL
- 14) Art. 19 LL
- 15) Art. 17b LL
- 16) Art. 329d CO
- 17) Art. 329c 2 CO
- 18) Art. 329b 2 CO
- 19) Art. 329b 3 CO
- 20) Art. 20a LL
- 21) Art. 329 CO
- 22) Art. 324 CO
- 23) Art. 323 CO, Art. 323b CO
- 24) Art. 5 L AVS
- 25) Art. 327a CO
- 26) Art. 1 LAINF
- 27) Art. 91 LAINF
- 28) Art. 3 LAINF
- 29) Art. 338 CO
- 30) Art. 338a CO
- 31) Art. 335b 2 CO
- 32) Art. 335b 3 CO
- 33) Art. 335.1 CO
- 34) Art. 335.2 CO
- 35) Art. 335b 1 CO
- 36) Art. 335c CO
- 37) Art. 336.1 CO
- 38) Art. 336.2 CO
- 39) Art. 336c CO
- 40) Art. 336c 2 CO
- 41) Art. 336c 3 CO
- 42) Art. 336d 1 CO
- 43) Art. 336d 2 CO
- 44) Art. 337.1 CO
- 45) Art. 337c 1 CO
- 46) Art. 337c 2 CO
- 47) Art. 337c 3 CO
- 48) Art. 337d 1 CO
- 49) Art. 337d 2 CO
- 50) Art. 337d 3 CO

Abbreviazioni

- CO** Codice delle Obbligazioni
LL Legge sul lavoro
LAINF Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni
L AVS Legge AVS



SAD Il vostro partner aziendale in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute per la messa in pratica della direttiva CFSL 6508 prescritta per legge.

**«asa-control» LA NUOVA SOLUZIONE ONLINE
PER UNA CORRETTA MESSA IN PRATICA**

COMPATTA PRATICA ORIENTATA AL SETTORE

Unitevi alla Soluzione settoriale delle automobili e dei veicoli a due ruote (SAD).

Organo responsabile della Soluzione settoriale delle automobili e dei veicoli a due ruote SAD Wölflistrasse 5 · casella postale 64 · 3000 Berna 22

Numero gratuito: 0800 229 229 · fax 031 307 15 16
E-mail: info@safetyweb.ch · www.safetyweb.ch

Previdenza per l'artigianato della mobilità.

Quali professionisti della previdenza conosciamo bene le esigenze del settore e lo consigliamo volentieri. In modo semplice, comprensibile, gentile e competente.

CP MOBIL
Wölflistrasse 5, casella postale, CH-3000 Berna 22
Tel +41 (0)31 326 20 19, Fax +41 (0)31 326 20 39
info@pkmobil.ch, www.pkmobil.ch



Sicuri in viaggio verso il futuro

