

# **Contratto collettivo di lavoro (CCL) per i rami professionali della carrozzeria**

1a edizione  
gennaio 2006

# Indice

## I Disposizioni costitutive d'obbligazioni

### Campo di applicazione

Art. 1	Parti contraenti	7
Art. 2	Scopo del contratto	7
Art. 3	Campo d'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)	15
Art. 9	Controlli, spese di controllo, richiami, sanzioni contrattuali	17
Art. 10	Tribunale Arbitrale	19
Art. 11	Divergenze d'opinione/procedura di conciliazione	19
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	21
Art. 17	Durata del contratto	22

### Contributo professionale e spese di applicazione

Art. 18	Contributo professionale e spese di applicazione	25
---------	--	----

## II Disposizioni normative

### Diritti e doveri, perfezionamento

Art. 19	Obblighi del datore di lavoro	29
Art. 20	Obblighi del lavoratore	30
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	35
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	40
Art. 31	Pensionamento flessibile	40
Art. 32	Assenze	41
Art. 33	Impedimento in caso di adempimento di una funzione pubblica	41
<b>Salari, indennità</b>		
Art. 34	Salario	45
Art. 35	Pagamento del salario	46
Art. 36	Salari minimi	46
Art. 37	Trattative salariali	46
Art. 38	Indennità di fine anno	47
Art. 39	Indennità per lavoro fuori sede	48
<b>Prestazioni sociali</b>		
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	53
Art. 45	Diritto al salario in caso di decesso del lavoratore	54
Art. 46	Diritto al salario in caso di decesso del datore di lavoro	55
<b>Disdetta</b>		
Art. 47	Periodo di prova	59
Art. 48	Disdetta ordinaria, termini di disdetta	59
Art. 49	Disdetta abusiva	60
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
<b>Disposizioni finali</b>		
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
<b>Firme delle parti contraenti</b>		67

## Appendici

Appendice 1 Statuti dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale (CPN) per i rami professionali della carrozzeria, basati sull'art. 8 CCL	69
Appendice 2 Regolamento relativo al finanziamento di compiti speciali secondo gli articoli 13 e 18 del CCL	75
Appendice 3 Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese	79
Appendice 4 Codice delle obbligazioni	83
Appendice 5 Contratto di adesione al Contratto collettivo di lavoro per i rami professionali della carrozzeria per una singola azienda	87
Appendice 6 Giorni festivi cantonali	89
Appendice 7 Esempio di contratto di lavoro per i collaboratori sottoposti al CCL (può essere richiesto alle parti contraenti)	95
Appendice 8 Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per i rami professionali della carrozzeria	97
Appendice 9 Accordi salariali 2006	111
Appendice 10 Regolamento per la formazione professionale	113

## 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

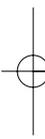
## Campo di applicazione

- Art. 1 Parti contraenti
- Art. 2 Scopo del contratto
- Art. 3 Campo d'applicazione

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 interprofessionale, SYNA  
dall'altra.

## **Art. 2 Scopo del contratto**

---

- 2.1 Le parti contraenti operano per la realizzazione dei seguenti obiettivi:
- realizzazione di condizioni di lavoro moderne;
  - promozione ed approfondimento della collaborazione tra dipendenti e datori di lavoro e tra le loro organizzazioni;
  - rispetto delle disposizioni e degli accordi così come risoluzione di eventuali divergenze d'opinione tramite una procedura regolamentata;
  - applicazione in comune dei contenuti della presente Convenzione ai sensi dell'art. 357b CO;
  - promozione dello sviluppo professionale, economico, sociale ed ecologico del ramo;
  - 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 Fanno eccezione i datori di lavoro ed i dipendenti nei cantoni GE, VD, VS, NE, JU e FR, 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. tuning, levabollini, lavori di sostituzione e riparazione vetri su automezzi, riparazioni alternative), gestori di autolavaggio indipendenti e manutenzione di veicoli pesanti;
- 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

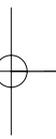
Il CCL si applica a tutti i dipendenti di un'azienda, indipendentemente dal loro lavoro, sesso e tipo di retribuzione, vincolati al CCL secondo i capoversi 3.1 e 3.2 e che non siano espressamente esclusi dal campo di applicazione del presente CCL, dietro osservanza degli articoli 3.4 e 3.5.

3.4 Per i dipendenti occupati con funzioni dirigenziali, come ad esempio capi-reparto, tecnici, ingegneri, rivenditori, è possibile concludere altri accordi in un contratto di lavoro individuale.

### 3.5 Dipendenti non sottoposti al CCL

#### 3.5.1 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) Gli apprendisti ai sensi della Legge sulla formazione professionale. Tuttavia le loro condizioni contrattuali non devono essere peggiori di quelle stabilite per i lavoratori sottoposti al CCL, fatta eccezione per le norme esplicite del contratto di tirocinio.
- c) I dipendenti il cui grado di occupazione è inferiore al 40% della durata normale di lavoro.



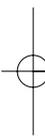
### **Disposizioni generali**

- Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace
- Art. 5 Libertà di associazione
- Art. 6 Contratti di adesione
- Art. 7 Commissione Paritetica Professionale (CPP)
- Art. 8 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)
- Art. 9 Controlli, spese di controllo, richiami e sanzioni contrattuali
- Art. 10 Tribunale Arbitrale
- Art. 11 Differenze 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

Disposizioni  
generali



■



#### **Art. 4 Collaborazione e 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 (vedere appendice 10 CCL).
- 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 professionale ed alle spese di applicazione 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 professionale e di spese di applicazione in base all'art. 18 CCL;
- g) i datori di lavoro sottoposti a contratto di adesione tramite un'organizzazione, non versano il contributo professionale e di spese di applicazione 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 Commissione Paritetica Professionale (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 car-

rozzeria" (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 professionali e delle spese di applicazione per le commissioni paritetiche professionali eventualmente esistenti;
  - i) di designare la cassa incaricata dell'incasso dei contributi professionali e delle spese di applicazione;
  - 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 regolare e gestire il fondo per la formazione professionale;
  - o) 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;

- p) di occuparsi di qualsiasi altro problema o compito che le venga sottoposto;
  - q) 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 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'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.

- 1255 Carlrosserie GAV 1.qxd 3/7/2008 11:28 AM Seite 18
- 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. 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 le spese processuali che ne risultano. 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 orestazioni 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 si 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 Differenze 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 no-

nostante l'intervento della CPP non si giunga ad un accordo, si può richiedere la conciliazione della CPN.

- 11.2 L'art. 11.1 CCL è applicabile per analogia alle controversie relative all'interpretazione e all'applicazione delle disposizioni complementari.
- 11.3 Per ottenere la conciliazione da parte della CPN le parti in causa o una sezione devono inoltrare domanda scritta.
- 11.4 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.

#### **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: Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione)  
Vedasi appendice 4: Cambiamenti del diritto del contratto di lavoro (CO) del 17 dicembre 1993.

- 12.3 Accordi aziendali  
Le aziende che hanno una rappresentanza del personale eletta dai dipendenti possono concordare soluzioni aziendali individuali qualora si crei una situazione particolare. Tali accordi devono essere negoziati di comune accordo ed approvati dalla Commissione paritetica nazionale. Se direzione e rappresentanza del personale non raggiungono un accordo, valgono le regole del CCL.

### **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 coprire le spese di applicazione,
  - b) per le misure nell'ambito della sicurezza del lavoro e della protezione della salute,
  - c) per promuovere e sviluppare la formazione ed il perfezionamento professionale,
  - 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 aggiungerci 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**

---

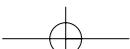
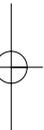
- 17.1 Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2006 e sostituisce il CCL del 1° gennaio 2003. Questo CCL è valido fino al 31 dicembre 2008. Esso può essere disdetto da ognuna delle parti contraenti tramite lettera raccomandata e con un termine di preavviso di sei mesi, al più presto con effetto dal 31 dicembre 2008.
- 17.2 Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2003 e sostituisce il CCL del 1° gennaio 1998. Questo CCL è valido fino al 31 dicembre 2005. 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 2005.
- 17.3 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.
- 17.4 Se, da parte dei lavoratori, solo una delle associazioni disdice il contratto, esso rimane valido per le parti rimanenti.
- 17.5 La CPN è incaricata della liquidazione della cassa paritetica dopo lo scioglimento del contratto.

**Contributo professionale e spese di applicazione**  
Art. 18 Contributo professionale e spese di applicazione

Contributo  
professionale  
e spese  
di applicazione

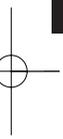


■



## **Art. 18 Contributo professionale e spese di applicazione**

- 18.1 I datori di lavoro e i dipendenti pagano un contributo professionale e di spese di applicazione per la copertura dei costi necessari:
- a) a promuovere il perfezionamento professionale,
  - b) alle misure nell'ambito della sicurezza del lavoro,
  - c) all'esecuzione del CCL.
- 18.2 Tutti i lavoratori versano un contributo professionale e di spese di applicazione di Fr. 20.– mensili (attuale contributo al CCL). La deduzione viene fatta mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.
- 18.3 Tutti i datori di lavoro versano a loro volta, per ogni lavoratore, un contributo professionale e di spese di applicazione di Fr. 20.– mensili.
- 18.4 Per le aziende associate all'USIC, i contributi professionali e di spese di applicazione sono compresi nella quota d'associazione. Per ragioni tecniche relative alla riscossione, tale contributo viene dedotto dal salario di tutti i lavoratori. Ai lavoratori membri dei sindacati firmatari esso viene rimborsato dalle relative organizzazioni al momento della presentazione dei certificati per contributi professionali.
- 18.5 La CPN può, d'intesa con le parti contraenti e in considerazione della situazione finanziaria, modificare questi contributi durante il periodo di validità contrattuale.
- 18.6 La CPN emana un regolamento concernente il finanziamento di compiti speciali (appendice 2).
- 18.7 Nell'importo di Fr. 20.– mensili non sono inclusi eventuali contributi professionali e di spese di applicazione regionali.
- 18.8 Un'eventuale eccedenza di tali entrate può essere utilizzata, anche dopo la scadenza della Dichiarazione di forza obbligatoria di questo CCL, solo a favore della formazione e del perfezionamento professionale, nonché della sicurezza del lavoro e della protezione della salute.
- 18.9 Il datore di lavoro è responsabile nei confronti della CPN per i contributi professionali e di spese di applicazione che non vengono detratti oppure sono dedotti in modo sbagliato.



## Il 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

Diritti e doveri,  
perfezionamento



■



## Art. 19 **Obblighi del datore di lavoro**

---

### 19.1 **Collaborazione con i dipendenti**

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.

### 19.3 **Protezione della salute e prevenzione degli infortuni**

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.<sup>1)</sup>

### 19.4 **Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni**<sup>2)</sup>

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.

### 19.5 **Certificato di lavoro**

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.<sup>3)</sup>

### 19.6 **Attestato di lavoro**

Su esplicita richiesta del lavoratore, il certificato deve specificare unicamente la natura e la durata del rapporto di lavoro.<sup>4)</sup>

---

<sup>1)</sup> Art. 328 CO

<sup>3)</sup> Art. 330a cpv. 1 CO

<sup>2)</sup> Art. 327 CO

<sup>4)</sup> Art. 330a cpv. 2 CO

## Art. 20 **Obblighi del lavoratore**

---

### 20.1 **Diligenza e fedeltà**

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).<sup>1)</sup>

### 20.2 **Cura del materiale e dell'attrezzatura**

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.<sup>2)</sup>

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.

### 20.5 **Protezione della salute e prevenzione degli infortuni**

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.<sup>3)</sup>

### 20.6 **Obbligo di restituzione**

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.<sup>4)</sup>

### 20.7 **Ore straordinarie**

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.<sup>5)</sup>

---

<sup>1)</sup> Art. 321a CO

<sup>4)</sup> Art. 321b CO

<sup>2)</sup> Art. 321a CO

<sup>5)</sup> Art. 321c CO

<sup>3)</sup> LL O3 art. 10

## 20.8 Osservanza delle istruzioni

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.<sup>1)</sup>

## 20.9 Responsabilità

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.<sup>2)</sup>

---

## 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. (cfr. art. 329d cpv. 3 CO).<sup>3)</sup>

---

<sup>1)</sup> Art. 321d CO

<sup>3)</sup> Art. 329d cpv. 3 CO

<sup>2)</sup> Art. 321e CO

- 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 5'000.– franchi. Restano riservati i diritti del datore di lavoro al risarcimento del danno.<sup>1)</sup>
- 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 5'000.– 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.<sup>2)</sup>

#### **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.

---

<sup>1)</sup> Art. 321a CO

<sup>2)</sup> Art. 321a cpv. 1 CO

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

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



#### **Art. 23 Durata del lavoro**

---

- 23.1 La durata annuale del lavoro è di 2132 ore annue, rispettivamente di 177,7 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.<sup>1)</sup>
- 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.<sup>2)</sup>
- 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 mas-

---

<sup>1)</sup> Art. 321c CO

<sup>2)</sup> Art. 321c CO

simo 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%.<sup>1)</sup>

c) Lavoro notturno

26.4 E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 23.00 e le ore 06.00. Dergoghe nell'ambito della Legge sul lavoro sono permesse. L'indennità di salario per il lavoro notturno è pari al 50%.<sup>2)</sup>

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%.<sup>3)</sup>

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%.<sup>4)</sup>

## **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 49 anni
- 30 giorni lavorativi dopo il compimento dei 59 anni ed almeno 5 anni di servizio nell'azienda

---

<sup>1)</sup> Art. 9 LL, Art. 13 LL

<sup>3)</sup> Art. 19 LL

<sup>2)</sup> Art. 17 LL

<sup>4)</sup> Art. 17b LL

27.2 La durata delle vacanze è calcolata pro rata temporis. Il mese nel quale il lavoratore compie gli anni è determinante per l'aumento del diritto alle vacanze.

**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.<sup>1)</sup>
- 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.<sup>2)</sup>
- 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.<sup>3)</sup>
- 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 1/12 a partire dal terzo mese

---

<sup>1)</sup> Art. 329d CO

<sup>3)</sup> Art. 329b cpv. 2 CO

<sup>2)</sup> Art. 329c cpv. 2 CO

completo di assenza, rispettivamente pro rata per i mesi incompleti.<sup>1)</sup>

- 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.<sup>2)</sup>

## 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.<sup>3)</sup>
- 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.

---

<sup>1)</sup> Art. 329b cpv. 3 CO

<sup>3)</sup> Art. 20a LL

<sup>2)</sup> Art. 329d CO

### **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.<sup>1)</sup>
- 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 55° 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.
  - f) 1 giorni in caso di giornata d'informazione per l'arruolamento. Il tempo ulteriormente necessario è rimborsato dall'IPG.
  - g) 1 gioro in caso di riforma militare.

---

<sup>1)</sup> Art. 329 CO

## 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

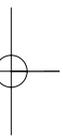
\* Le assenze inerenti l'art. 32.1 lettere a) e b) CCL che cadono in un giorno non lavorativo possono essere recuperate.

- 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.

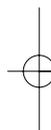


**Salari, indennità**

- 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.
- 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.<sup>1)</sup>
- 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.

---

<sup>1)</sup> Art. 324.1 CO

- 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).<sup>1)</sup>

#### **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.<sup>2)</sup>

#### **Art. 36 Salari minimi**

---

- 36.1 Le parti contraenti stabiliscono i salari minimi contrattuali. Essi vengono fissati annualmente in un accordo supplementare (cfr. appendice 9).
- 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 9) 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.

#### **Art. 37 Trattative salariali**

---

- 37.1 Le parti contraenti il CCL stabiliscono di negoziare ogni anno, al

---

<sup>1)</sup> Art. 324 CO

<sup>2)</sup> Art. 323 CO, Art. 323b CO

12555 Carlosserie GAV 1.qxd 31/12/2006 11:25:01 Seite 47

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 9). Esso fa parte integrante del presente 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.<sup>1)</sup>

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

---

<sup>1)</sup> Art. 5 L AVS

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.<sup>1)</sup>

---

<sup>1)</sup> Art. 327a CO

### **Prestazioni sociali**

Art. 40 Assegni per i figli

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

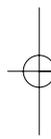
Art. 44 Pagamento del salario in caso di servizio militare,  
civile e di protezione civile

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**

---

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

#### **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 presso un'assicurazione malattia riconosciuta dalla Confederazione 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, 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 sono remunerati conformemente alla legge federale sull'assicurazione maternità, ovvero per 14 settimane all'80% del salario percepito prima del parto.
  - 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», Weltpoststrasse 20, casella postale 272, 3000 Berna 15.
- 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.<sup>1)</sup>
- 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.

---

<sup>1)</sup> Art. 1 LAINF

- 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 capoverso 3 saranno ridotte nella stessa misura.
- 43.5 I premi dell'assicurazione infortuni professionali SUVA sono a carico del datore di lavoro.<sup>1)</sup>
- b) Assicurazione infortuni non professionali
- 43.6 I premi dell'assicurazione infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.<sup>2)</sup>
- 43.7 L'assicurazione cessa il suo effetto dopo il 30° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto al salario.<sup>3)</sup>
- 43.8 L'assicurazione cessa il suo effetto anche dopo il 30° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto ad almeno mezzo salario.<sup>4)</sup>
- 43.9 Se l'assicurazione infortuni non professionali cessa il suo effetto per una delle ragioni citate all'art. 43.7 oppure 43.8 CCL, il lavoratore ha la possibilità di concludere, prima del termine di questa assicurazione, un'assicurazione convenzionale presso la SUVA.<sup>5)</sup>
- 43.10 Il datore di lavoro deve informare il lavoratore non appena cessa il suo obbligo diretto di pagare il salario (cfr. art. 43.7 CCL) o se quest'ultimo è sceso al di sotto del 50% del salario normale (cfr. art. 43.8 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:
- a) durante la scuola reclute come recluta:
- per i celibi senza obbligo di mantenimento 50% del salario

---

<sup>1)</sup> Art. 91 LAINF

<sup>4)</sup> Art. 3 LAINF

<sup>2)</sup> Art. 91 LAINF

<sup>5)</sup> Art. 3 LAINF

<sup>3)</sup> Art. 3 LAINF

- per i coniugati e i celibi con obbligo di mantenimento 80% del salario;
- b) durante gli altri periodi di servizio nel corso di un anno:  
 fino ad un massimo di 4 settimane per anno civile 100% del salario
- per gli ulteriori periodi di servizio:
- per i celibi senza obbligo di mantenimento 50% del salario
  - per i coniugati e i celibi con obbligo di mantenimento 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. Il pagamento del salario, conformemente agli articoli 324a CO e 324b CO, è comunque dovuto in ogni caso.

c) Militari in ferma continuata

I militari in ferma continuata percepiscono l'intero salario conformemente all'art. 324a e 324b CO. 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**

- 44.1 Con la morte del lavoratore il rapporto di lavoro si estingue.<sup>1)</sup>

---

<sup>1)</sup> Art. 338 CO

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.<sup>1)</sup>

**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.<sup>2)</sup>

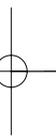
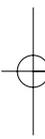
46.2 Il rapporto di lavoro stipulato essenzialmente in considerazione della persona del datore il lavoro si estingue con la morte di quest'ultimo; il lavoratore può chiedere tuttavia un equo risarcimento per il danno derivatogli dalla fine prematura del rapporto di lavoro.<sup>3)</sup>

---

<sup>1)</sup> Art. 338 CO

<sup>3)</sup> Art. 338a CO

<sup>2)</sup> Art. 338a CO



## **Disdetta**

Art. 47 Periodo di prova

Art. 48 Disdetta ordinaria, termini di disdetta

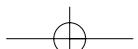
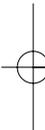
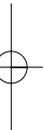
Art. 49 Disdetta abusiva

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.<sup>1)</sup>
- 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.<sup>2)</sup>

## Art. 48 **Disdetta ordinaria, termini di disdetta**

---

- 48.1 Un rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto da entrambe le parti contraenti.<sup>3)</sup>
- 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.<sup>4)</sup>
- 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.<sup>5)</sup>
- Il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento per la fine di un mese, rispettando i termini seguenti:<sup>6)</sup>
- 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.<sup>7)</sup>
- 48.6 Con il raggiungimento dell'età di pensionamento, il rapporto di lavoro si conclude automaticamente.

---

<sup>1)</sup> Art. 335b cpv. 2 CO

<sup>2)</sup> Art. 335b cpv. 3 CO

<sup>3)</sup> Art. 335.1 CO

<sup>4)</sup> Art. 335.2 CO

<sup>5)</sup> Art. 335b cpv. 1 CO

<sup>6)</sup> Art. 335c CO

<sup>7)</sup> Art. 335c CO

## Art. 49 **Disdetta abusiva**

---

- 49.1 Conformemente all'art. 336 CO, la disdetta del rapporto di lavoro è abusiva se data:<sup>1)</sup>
- 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:<sup>2)</sup>
- 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:<sup>3)</sup>
- 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

---

<sup>1)</sup> Art. 336.1 CO

<sup>3)</sup> Art. 336c CO

<sup>2)</sup> Art. 336.2 CO

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 ordinatogli dall'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.<sup>1)</sup>

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.<sup>2)</sup>

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.<sup>3)</sup>

50.5 Gli articoli 50.2 e 50.3 CCL sono applicabili per analogia.<sup>4)</sup>

#### **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.<sup>5)</sup>

<sup>1)</sup> Art. 336c cpv. 2 CO

<sup>4)</sup> Art. 336d cpv. 2 CO

<sup>2)</sup> Art. 336c cpv. 3 CO

<sup>5)</sup> Art. 337.1 CO

<sup>3)</sup> Art. 336d cpv. 1 CO

- 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.<sup>1)</sup>
- 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.<sup>2)</sup>
- 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.<sup>3)</sup>
- 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.<sup>4)</sup>
- 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.<sup>5)</sup>
- 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.<sup>6)</sup>

---

<sup>1)</sup> Art. 337c cpv. 1 CO

<sup>4)</sup> Art. 337d cpv. 1 CO

<sup>2)</sup> Art. 337c cpv. 2 CO

<sup>5)</sup> Art. 337d cpv. 2 CO

<sup>3)</sup> Art. 337c cpv. 3 CO

<sup>6)</sup> Art. 337d cpv. 3 CO

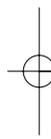
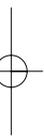
### **Disposizioni finali**

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 Unia, Weltpoststrasse 20, 3000 Berna 15
  - Sindacato interprofessionale SYNA,  
Segreteria centrale, Josefstrasse 59, 8031 Zurigo
- 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 9) 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.

## **Firme delle parti contraenti**

Berna, Zofingen, Zurigo, 3 giugno 2005

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

Il copresidente per i datori di lavoro	Il copresidente per i lavoratori
Dr. Josef Käppeli	Rolf Frehner

### **Per l'Unione Svizzera dei CarrozzeriUSIC**

Il presidente	Il direttore
Bruno W. Claus	Felix Pohl

### **Per il Sindacato Unia**

Un copresidente	Il responsabile del settore	Il responsabile del ramo
Vasco Pedrina	Renzo Ambrosetti	Rolf Frehner

### **Per il Sindacato interprofessionale SYNA**

Il presidente	Il responsabile del ramo
Dr. Max Haas	Nicola Tamburrino



■



# 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  
Postfach 272  
3000 Berna 15

### 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'Unione svizzera dei carrozzieri USIC
  - 5 delegati del Sindacato dell'industria, della costruzione e dei servizi FLMO
  - 1 delegato del Sindacato interprofessionale 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 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 FLMO. 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 professionali e di spese di applicazione 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 professionali e di spese di applicazione, così come delle tasse dei contratti di adesione (fatturazione, richiami e procedure esecutive) si fonda sul CCL/DFO, art. 8.3 lett. h).

- 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 lettera i), 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

- 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% FLMO e SYNA).

#### **Art. 11 Entrata in vigore**

---

- 11.1 Questi statuti entrano in vigore il 1° gennaio 2003 a Berna/Zofingen/Zurigo.

## **Firme delle parti contraenti**

Berna, Zofingen, Zurigo, 3 giugno 2005

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

Il copresidente per i datori di lavoro Dr. Josef Käppeli	Il copresidente per i lavoratori Rolf Frehner
--	---

### **Per l'Unione Svizzera dei Carrozzeri USIC**

Il presidente Bruno W. Claus	Il direttore Felix Pohl
---------------------------------	----------------------------

### **Per il Sindacato Unia**

Un copresidente Vasco Pedrina	Il responsabile del settore Renzo Ambrosetti	Il responsabile del ramo Rolf Frehner
----------------------------------	---	--

### **Per il Sindacato interprofessionale SYNA**

Il presidente Dr. Max Haas	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) contributi e partecipazione ai costi nell'ambito della formazione e del perfezionamento professionale;
  - b) misure sulle questioni della sicurezza del lavoro e della tutela della salute;
  - c) stampa e spedizione del CCL e delle sue appendici;
  - d) copertura dei costi in relazione alle informazioni sul CCL e sulla DFO;
  - e) esecuzione del CCL e della DFO, rispettivamente copertura dei costi collegati a questo compito;
  - f) copertura delle spese di amministrazione della CPN.

#### Art. 3 **Esecuzione ed indennità**

---

- 3.1 Per motivi legati all'efficienza, i compiti previsti all'art. 2.1 lettere da a) a f) dell'appendice 2 vengono delegati ed indennizzati alle parti contraenti il CCL. Le spese che ne risultano devono essere documentate.
- 3.2 I proventi dei contributi vengono ripartiti nel modo seguente:
- a) spese per il segretariato della CPN e gli uffici di incasso. In particolare per la tenuta di cassa così come i costi generali di segreteria, i costi per la stampa del CCL e quelli dovuti alla DFO conformemente alle decisioni del comitato direttore.
  - b) L'importo restante, che viene riconsiderato come un 100%, viene così suddiviso:
    - 40% all'Unione svizzera dei carrozzieri USIC
    - 40% ai sindacati FLMO e SYNA
    - 20% alla cassa della Commissione Paritetica Nazionale per i rami professionali della carrozzeria (CPN) per ulteriori partecipazioni ai costi.

- 3.3 Conformemente all'art. 3.2 appendice 2, la Commissione Paritetica Nazionale per i rami professionali della carrozzeria (CPN) redige 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.

**Art. 4 Validità**

---

- 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)".

## **Firme delle parti contraenti**

Berna, Zofingen, Zurigo, 3 giugno 2005

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

Il copresidente per i datori di lavoro	Il copresidente per i lavoratori
Dr. Josef Käppeli	Rolf Frehner

### **Per l'Unione Svizzera dei Carrozzeri USIC**

Il presidente	Il direttore
Bruno W. Claus	Felix Pohl

### **Per il Sindacato Unia**

Un copresidente	Il responsabile del settore	Il responsabile del ramo
Vasco Pedrina	Renzo Ambrosetti	Rolf Frehner

### **Per il Sindacato interprofessionale SYNA**

Il presidente	Il responsabile del ramo
Dr. Max Haas	Nicola Tamburrino



## Appendice 3

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

**822.14**

del 17 dicembre 1993

---

*L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,*  
visto l'articolo 34<sup>ter</sup> capoverso 1 lettera b della Costituzione federale<sup>1)</sup>;  
visto il messaggio del Consiglio federale del 24 febbraio 1993<sup>2)</sup>,  
*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

<sup>1)</sup> RS 101

<sup>2)</sup> FF 1993 I 609

## Sezione 2: Rappresentanza dei lavoratori

### Art. 5 Prima elezione

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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. sicurezza durante il lavoro e protezione della salute ai sensi degli articoli 82 della legge sull'assicurazione contro gli infortuni<sup>1)</sup> e 6 della legge sul lavoro<sup>2)</sup>;

<sup>1)</sup> RS 832.20

<sup>2)</sup> RS 822.11

- b. trasferimento dell'impresa ai sensi degli articoli 333 e 333a del Codice delle obbligazioni<sup>1)</sup>;
- c. licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 335d-335g del Codice delle obbligazioni.

#### **Sezione 4: Collaborazione**

##### **Art. 11 Principio**

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

<sup>2</sup> 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**

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

<sup>2</sup> 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.

##### **Art. 14 Obbligo di discrezione**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>1)</sup> RS 220

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

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

### **Sezione 5: Contenzioso**

#### **Art. 15**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> La procedura è semplice, rapida e gratuita. I fatti sono accertati d'ufficio.

<sup>1)</sup> DCF dell'8 aprile 1994 (RU 1994 1036).

## Appendice 4

### Codice delle obbligazioni

(Del contratto di lavoro)

Modificazione del 17 dicembre 1993

---

*L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,*  
visto il messaggio del Consiglio federale del 24 febbraio 1993<sup>1)</sup>,  
*decreta:*

I

Il Codice delle obbligazioni<sup>2)</sup> è modificato come segue:

*Art. 333 marginale, cpv. 1 e 1<sup>bis</sup>*

F. Trasferimen-  
to del rapporto  
di lavoro  
1. Effetti

<sup>1</sup> 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.

<sup>1bis</sup> 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.

*Art. 333a*

2. Consultazione  
dei rappresen-  
tanti dei lavora-  
tori

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>1)</sup> FF 1993 I 609

<sup>2)</sup> RS 220

*Art. 335d*

1185s. Licenzia-  
mento collettivo  
1. Definizione

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;
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*

2. Campo d'ap-  
plicazione

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Esse non si applicano in caso di cessazione dell'attività dell'azienda a seguito di decisione giudiziaria.

*Art. 335f*

3. Consultazione  
dei lavoratori

<sup>1</sup> Il datore di lavoro che prevede di effettuare licenziamenti collettivi è tenuto a consultare la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi.

<sup>2</sup> Egli dà loro almeno la possibilità di formulare proposte sui mezzi atti ad evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze.

<sup>3</sup> Egli è tenuto a fornire alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi tutte le informazioni utili e a comunicar 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.

<sup>4</sup> Il datore di lavoro trasmette all'ufficio cantonale del lavoro copia della comunicazione prevista dal capoverso 3.

*Art. 335g*

4. Procedura

<sup>1</sup> Il datore di lavoro è tenuto a notificare per scritto all'ufficio cantonale del lavoro ogni progetto di licenziamento collettivo e a trasmettere alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi copia di detta notifica.

<sup>2</sup> La notifica deve contenere i risultati della consultazione giusta l'articolo 335f nonché tutte le informazioni utili concernenti il progetto di licenziamento collettivo.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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. 336 cpv. 2 lett. c e cpv. 3*

<sup>2</sup> La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:

c. nel quadro di un licenziamento collettivo, qualora non siano stati consultati la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi (art. 335f).

<sup>3</sup> 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.

*Art. 336a cpv. 3*

<sup>3</sup> 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.

## II

La legge federale del 23 settembre 1953<sup>1)</sup> sulla navigazione marittima sotto bandiera svizzera è modificata come segue:

*Art. 68 cpv. 2 secondo periodo*

<sup>2</sup> ... L'articolo 333a del Codice delle obbligazioni<sup>2)</sup>, concernente la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori in caso di trasferimento del rapporto di lavoro, gli articoli 335d - 335g, concernenti il licenziamento collettivo, nonché l'articolo 336 capoverso 3 non sono tuttavia applicabili.

<sup>1)</sup> RS 747.30

<sup>2)</sup> RS 220; RU 1994 804

Trasferimento  
del rapporto di  
lavoro

*Art. 76a*

<sup>1</sup> Se il datore di lavoro trasferisce l'azienda a un terzo che si impegna ad assumere il rapporto di lavoro, questo passa con tutti i diritti e gli obblighi all'acquirente, al momento del trasferimento dell'azienda, in quanto il lavoratore non vi si opponga.

<sup>2</sup> Nel caso di opposizione, il rapporto di lavoro è sciolto alla scadenza del termine legale di disdetta; sino a tale momento, l'acquirente dell'azienda e il lavoratore sono tenuti ad adempiere il contratto.

<sup>3</sup> Il precedente datore di lavoro e l'acquirente dell'azienda rispondono solidalmente dei crediti del lavoratore divenuti esigibili prima del trasferimento e dopo sino al momento in cui il rapporto di lavoro possa essere sciolto normalmente od è sciolto per opposizione del lavoratore al trasferimento.

<sup>4</sup> Per altro, il datore di lavoro non può trasferire a un terzo i diritti derivanti dal rapporto di lavoro, in quanto il contrario non risulti da un accordo o dalle circostanze.

III

<sup>1</sup> La presente legge sottostà al referendum facoltativo.

<sup>2</sup> Il Consiglio federale ne determina l'entrata in vigore.

Consiglio degli Stati, 17 dicembre 1993

Il presidente: Jagmetti

Il segretario: Lanz

Consiglio nazionale, 17 dicembre 1993

Il presidente: Gret Haller

Il segretario: Anliker

*Referendum inutilizzato ed entrata in vigore*

<sup>1</sup> Il termine di referendum per la presente legge è scaduto inutilizzato il 28 marzo 1994<sup>1)</sup>.

<sup>2</sup> La presente legge entra in vigore il 1° maggio 1994.

31 marzo 1994

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Stich

Il cancelliere della Confederazione, Couchepin

<sup>1)</sup> FF 1993 IV 536

## 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 2003 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:  
Dr. Josef Käppeli

Il vicepresidente:  
Rolf Frehner



■



## Appendice 6 (Art. 29 CCL)

### Giorni festivi cantonali

<b>Zurigo</b>	Capo d'anno	Ascensione
	Venerdì santo	Lunedì di Pentecoste
	Lunedì di Pasqua	Natale
	1° maggio <sup>1)</sup>	S. Stefano
<b>Berna</b>	Capo d'anno	Ascensione
	2 gennaio	Lunedì di Pentecoste
	Venerdì santo	Natale
	Lunedì di Pasqua	S. Stefano
	<i>nei comuni con popolazione prevalentemente protestante.</i>	
	Capo d'anno	Corpus Domini
	Lunedì di Pasqua	Assunzione
	Ascensione	Ognissanti
	Lunedì di Pentecoste	Natale
	<i>nei comuni con popolazione prevalentemente cattolica.</i>	
<b>Lucerna</b>	Capo d'anno	Ognissanti
	S. Giuseppe <sup>1)</sup>	Immacolata Concezione <sup>1)</sup>
	Venerdì santo	Natale
	Ascensione	S. Stefano
	Corpus Domini	Festa del S. Patrono <sup>1)</sup>
	Assunzione	
	<i>i comuni devono dichiarare giorno di riposo quello della festa di San Giuseppe.</i>	
<b>Uri</b>	Capo d'anno	Corpus Domini
	Epifania <sup>1)</sup>	Assunzione
	S. Giuseppe <sup>1)</sup>	Ognissanti
	Venerdì santo	Immacolata Concezione
	Lunedì di Pasqua <sup>1)</sup>	Natale
	Ascensione	S. Stefano <sup>1)</sup>
	Lunedì di Pentecoste <sup>1)</sup>	
	<i>il giorno di S. Stefano non è considerato festivo se cade di martedì oppure di sabato.</i>	

<sup>1)</sup> Giorni festivi non parificati alla domenica.

<b>Svitto</b>	Capo d'anno Epifania <sup>1)</sup> S. Giuseppe Venerdì santo Lunedì di Pasqua <sup>1)</sup> Ascensione Lunedì di Pentecoste <sup>1)</sup>	Corpus Domini Assunzione Ognissanti Immacolata Concezione <sup>1)</sup> Natale S. Stefano <sup>1)</sup>
<b>Obwalden (Sopraselva)</b>	Capo d'anno <sup>1)</sup> Venerdì santo Ascensione Corpus Domini Assunzione	S. Nicolao della Flüe Ognissanti Immacolata Concezione Natale
<b>Nidwalden (Sottoselva)</b>	Capo d'anno S. Giuseppe <sup>1)</sup> Venerdì santo Ascensione Corpus Domini	Assunzione Ognissanti Immacolata Concezione Natale
<b>Glarona</b>	Capo d'anno Fahrtsfest (3 aprile) Venerdì santo Lunedì di Pasqua Ascensione	Lunedì di Pentecoste Ognissanti Natale S. Stefano
<b>Zugo</b>	Capo d'anno Venerdì santo Ascensione Corpus Domini	Assunzione Ognissanti Immacolata Concezione Natale
<b>Friburgo</b>	Capo d'anno Venerdì santo Ascensione Corpus Domini <i>nella parte di cantone di religione cattolica.</i>	Assunzione Ognissanti Immacolata Concezione Natale
	Capo d'anno Venerdì santo <i>nella parte di cantone di religione protestante.</i>	Ascensione Natale

<sup>1)</sup> Giorni festivi non parificati alla domenica.

<b>Soletta</b>	Capo d'anno	Corpus Domini
	Venerdì santo	Assunzione
	1° maggio pomeriggio <sup>1)</sup>	Ognissanti
	Ascensione	Natale
	<i>per tutto il cantone, escluso di distretto di Bucheggberg.</i>	
	Capo d'anno	Ascensione
	Venerdì santo	Natale
	1° maggio pomeriggio <sup>1)</sup>	
	<i>per il distretto di Bucheggberg.</i>	
	<i>In determinati comuni vengono considerati giorni di riposo pubblici locali il lunedì di Pasqua, il lunedì di Pentecoste ed altri giorni festivi (Patroziniumsfeste).</i>	
<b>Basilea città</b>	Capo d'anno	Ascensione
	Venerdì santo	Lunedì di Pentecoste
	Lunedì di Pasqua	Natale
	1° maggio	S. Stefano
<b>Basilea campagna</b>	Capo d'anno	Ascensione
	Venerdì santo	Lunedì di Pentecoste
	Lunedì di Pasqua	Natale
	1° maggio	S. Stefano
<b>Sciaffusa</b>	Capo d'anno	Ascensione
	Venerdì santo	Lunedì di Pentecoste
	Lunedì di Pasqua	Natale
	1° maggio <sup>1)</sup>	S. Stefano
<b>Appenzello esterno</b>	Capo d'anno	Lunedì di Pentecoste
	Venerdì santo	Natale
	Lunedì di Pasqua	S. Stefano
	Ascensione	
	<i>Il giorno di S. Stefano non viene festeggiato se Natale cade di lunedì oppure di venerdì.</i>	

<sup>1)</sup> Giorni festivi non parificati alla domenica.

<b>Appenzello interno</b>	Capo d'anno	Assunzione <sup>1)</sup>
	Venerdì santo	S. Maurizio <sup>1)</sup> <sup>2)</sup>
	Lunedì di Pasqua	Ognissanti <sup>1)</sup>
	Ascensione	Immacolata Concezione <sup>1)</sup>
	Lunedì di Pentecoste	Natale
	Corpus Domini	S. Stefano
	<i>il giorno di S. Stefano si festeggia solo se non ne risultano tre giorni festivi consecutivi</i>	
<b>San Gallo</b>	Capo d'anno	Lunedì di Pentecoste
	Venerdì santo	Ognissanti
	Lunedì di Pasqua	Natale
	Ascensione	S. Stefano
<b>Grigioni</b>	Capo d'anno	Lunedì di Pentecoste
	Venerdì santo	Natale
	Lunedì di Pasqua	S. Stefano
	Ascensione	
<b>Argovia</b>	Capo d'anno	Ascensione
	2 gennaio	Lunedì di Pentecoste
	Venerdì santo	Natale
	Lunedì di Pasqua	S. Stefano
	<i>nei distretti di Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg e Zofingen.</i>	
	Capo d'anno	Ascensione
	2 gennaio	Lunedì di Pentecoste
	Venerdì santo	Natale
	Lunedì di Pasqua	S. Stefano
	<i>per il comune di Bergdietikon nel distretto di Baden.</i>	
	Capo d'anno	Lunedì di Pentecoste
Venerdì santo	Corpus Domini	
Lunedì di Pasqua	Natale	
Ascensione	S. Stefano	
<i>per gli altri comuni nel distretto di Baden.</i>		
Capo d'anno	Assunzione	
Venerdì santo	Ognissanti	
Ascensione	Natale	
Corpus Domini	S. Stefano	
<i>nel distretto di Bremgarten.</i>		

<sup>1)</sup> Giorni festivi non parificati alla domenica.

<sup>2)</sup> solo nell'interno del cantone.

**Argovia**

Capo d'anno	Assunzione
Venerdì santo	Ognissanti
Ascensione	Immacolata Concezione
Corpus Domini	Natale

*nei distretti di Laufenburg e Muri.*

Capo d'anno	Assunzione
Venerdì santo	Ognissanti
Ascensione	Immacolata Concezione
Corpus Domini	Natale

*per i comuni di Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schlupfart, Stein e Wegenstetten nel distretto di Rheinfelden.*

Capo d'anno	Lunedì di Pentecoste
Venerdì santo	Ognissanti
Lunedì di Pasqua	Natale
Ascensione	S. Stefano

*per i comuni di Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen e Zuzgen nel distretto di Rheinfelden.*

Capo d'anno	Corpus Domini
2 gennaio	Ognissanti
Venerdì santo	Natale
Ascensione	S. Stefano

*nel distretto di Zurzach.*  
*Quando i giorni di Natale e Capo d'anno cadono di venerdì o di lunedì, quelli di S. Stefano e del 2 gennaio valgono come giorni lavorativi.*

**Turgovia**

Capo d'anno	Ascensione
2 gennaio	Lunedì di Pentecoste
Venerdì santo	Natale
Lunedì di Pasqua	S. Stefano
1° maggio <sup>1)</sup>	

**Ticino**

Capo d'anno	Corpus Domini <sup>1)</sup>
Epifania	San Pietro e Paolo <sup>1)</sup>
S. Giuseppe <sup>1)</sup>	Assunzione
Lunedì di Pasqua	Ognissanti
1° maggio <sup>1)</sup>	Immacolata Concezione <sup>1)</sup>
Ascensione	Natale
Lunedì di Pentecoste <sup>1)</sup>	S. Stefano

<sup>1)</sup> Giorni festivi non parificati alla domenica.

<b>Vaud</b>	Capo d'anno Venerdì santo Lunedì di Pasqua	Ascensione Digiuno federale Natale
<b>Vallese</b>	Capo d'anno S. Giuseppe Ascensione Corpus Domini	Assunzione Ognissanti Immacolata Concezione Natale
<b>Neuchâtel</b>	Capo d'anno 2 gennaio 1° marzo Venerdì santo <i>il 2 gennaio e il giorno di S. Stefano solo quando il 1° gennaio, rispettivamente il giorno di Natale, cadono di domenica.</i>	Ascensione Natale S. Stefano
<b>Ginevra</b>	Capo d'anno Venerdì santo Lunedì di Pasqua Ascensione	Lunedì di Pentecoste Digiuno ginevrino Natale 31 dicembre
<b>Giura</b>	Capo d'anno 2 gennaio <sup>1)</sup> Venerdì santo Lunedì di Pasqua 1° maggio Ascensione	Lunedì di Pentecoste Corpus Domini 23 giugno <sup>1)</sup> Assunzione <sup>1)</sup> Ognissanti <sup>1)</sup> Natale

*Il 1° agosto è in tutta la Svizzera un giorno festivo parificato alla domenica.*

<sup>1)</sup> Giorni festivi non parificati alla domenica.

## Appendice 7

### Esempio di contratto di lavoro per i collaboratori sottoposti al CCL (può essere richiesto alle parti contraenti)

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: \_\_\_\_\_  
*salario lordo Fr.* \_\_\_\_\_ *mensili oppure*  
*salario orario lordo Fr.* \_\_\_\_\_
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 8

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

del 19 giugno 2006

---

*Il Consiglio federale svizzero,*

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956<sup>1</sup>  
concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo  
di lavoro,

*decreta:*

#### **Art. 1**

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) del 3 giugno 2005  
per i rami professionali della carrozzeria, viene conferita l'obbligatorietà generale.

#### **Art. 2**

<sup>1</sup> L'obbligatorietà generale fa stato per tutto il territorio svizzero. Fanno eccezione i  
datori di lavoro ed i dipendenti nei cantoni VD, VS, NE, JU e FR.

<sup>2</sup> Il CCL si applica a tutti i datori di lavoro ed ai dipendenti dei rami della carrozze-  
ria. In particolar modo se vengono eseguiti i lavori seguenti:

- carrozzeria e costruzione di veicoli;
- selleria di carrozzeria;
- carrozzeria-lattiniere;
- verniciatura di automobili e carrozzeria-verniciatura di automobili;
- aziende con lavori di carrozzeria particolari (per es. tuning, levaballi, lavori  
di sostituzione e riparazione vetri su automezzi, riparazioni alternative),  
gestori di autolavaggio indipendenti e manutenzione di veicoli pesanti;
- reparti di carrozzeria in aziende miste.

Non sono sottoposti al presente CCL:

- a. i titolari di aziende ed i loro familiari;
- b. i dipendenti con funzioni dirigenziali (ad esempio capi-reparto);
- c. capi-reparto, tecnici, ingegneri e rivenditori;
- d. gli apprendisti;
- e. i dipendenti il cui grado di occupazione è inferiore al 40 % della durata nor-  
male di lavoro.

<sup>1</sup> RS 221.215.311

**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, quanto 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**

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° gennaio 2006, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all'appendice 9 del contratto collettivo di lavoro.

**Art. 5**

Il presente decreto entro in vigore il 1° luglio 2006 ed è valido sino al 30 giugno 2009.

19 giugno 2006

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Moritz Leuenberger  
La cancelliera della Confederazione, Annemarie Huber-Hotz

## **Contratto collettivo di lavoro per i rami professionali della carrozzeria**

concluso il 3 giugno 2005

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;
- l. di determinare e di incassare i costi di controllo, ... e le sanzioni contrattuali;
- n. di regolare e gestire il fondo per la formazione professionale.

#### **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 ... 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. ...
- 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 le spese processuali che ne risultano. La prima volta che viene constatata un'infrazione, all'azienda viene addebitata una sanzione contrattuale fino 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 orestrazioni 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. 18** Contributo di spese di applicazione

- 18.1 I datori di lavoro e i dipendenti pagano un contributo di spese di applicazione per la copertura dei costi necessari:
- a. a promuovere il perfezionamento professionale,
  - b. alle misure nell'ambito della sicurezza del lavoro,
  - c. all'esecuzione del CCL.
- 18.2 Tutti i lavoratori versano un contributo di spese di applicazione di 20 franchi mensili. La deduzione viene fatta mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.
- 18.3 Tutti i datori di lavoro versano a loro volta, per ogni lavoratore, un contributo professionale e di spese di applicazione di 20 franchi mensili.
- 18.8 Un'eventuale eccedenza di tali entrate può essere utilizzata ... solo a favore della formazione e del perfezionamento professionale, nonché della sicurezza del lavoro e della protezione della salute.
- 18.9 Il datore di lavoro è responsabile nei confronti della CPN per i contributi di spese di applicazione che non vengono detratti oppure sono dedotti in modo sbagliato.

**Art. 19** Obblighi del datore di lavoro

- 19.2 Il datore di lavoro informa chiaramente il dipendente sui lavori da eseguire.
- 19.3 Protezione della salute e prevenzione degli infortuni  
Il datore di lavoro adotta tutte le misure (per es. secondo le direttive CFSL) necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del dipendente. ...
- 19.4 Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni  
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

## 20.1 Diligenza e fedeltà

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)

20.2 Cura del materiale e dell'attrezzatura

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.

20.5 Protezione della salute e prevenzione degli infortuni 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.

20.6 Obbligo di restituzione

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.

20.7 Ore straordinarie

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

20.8 Osservanza delle istruzioni 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. restare 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. ...
- 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

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 177,7 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 E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 23.00 e le ore 06.00 ... L'indennità di salario per il lavoro notturno è pari al 50 %.

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 ... 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 49 anni  |
| 30 giorni lavorativi | dopo il compimento dei 59 anni ed almeno<br>5 anni di servizio nell'azienda |

**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 ... non vi è alcuna trattenuta sul salario. Ciò vale per otto giorni festivi cantonali all'anno 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:
- se il giorno festivo cade di domenica o di sabato non lavorativo;
  - se il lavoratore non si presenta al lavoro, senza motivo valido, il giorno prima o il giorno dopo quello festivo cantonale;
  - 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:
- Il pensionamento flessibile è possibile dal compimento del 55° anno d'età.
  - L'entrata in vigore di un pensionamento flessibile deve essere conclusa tra lavoratore e datore di lavoro per iscritto con 3 mesi di anticipo.
  - 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.
  - Il pensionamento flessibile comporta una diminuzione proporzionale del salario del lavoratore e dev'essere concordata per iscritto.
  - 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:
- 2 giorni per il proprio matrimonio\*
  - 1 giorno in caso di nascita di un figlio del lavoratore\*
  - 1 giorno in caso di matrimonio di un figlio
- \* Le assenze inerenti l'articolo 32.1 lettere a e b CCL che cadono in un giorno non lavorativo possono essere recuperate.

- 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

#### 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

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 ... vengono fissati in un accordo supplementare (cfr. appendice 9).
- 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

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 presso un'assicurazione malattia riconosciuta dalla Confederazione 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, 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 sono remunerati conformemente alla legge federale sull'assicurazione maternità, ovvero per 14 settimane all'80 % del salario percepito prima del parto.
- 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 giornaliera che circa la durata del diritto alle prestazioni. ...

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:

- a. durante la scuola reclute come recluta:
  - per i celibi senza obbligo di mantenimento 50 % del salario
  - per i coniugati e i celibi con obbligo di mantenimento 80 % del salario

- b) durante gli altri periodi di servizio nel corso di un anno:
- |  |                   |
|--|-------------------|
| fino ad un massimo di 4 settimane per anno civile        | 100 % del salario |
| per gli ulteriori periodi di servizio:                   |                   |
| – per i celibi senza obbligo di mantenimento             | 50 % del salario  |
| – per i coniugati e i celibi con obbligo di mantenimento | 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. Il pagamento del salario, conformemente agli articoli 324a CO e 324b CO, è comunque dovuto in ogni caso.

- c) Militari in ferma continuata

I militari in ferma continuata percepiscono l'intero salario conformemente all'articoli 324a e 324b CO. 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.

- 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.

## Appendice 9

### 1. Adeguamento dei salari

... i salari di tutti i collaboratori e le collaboratrici vengono aumenti in maniera generale di 50 franchi mensili ...

### 2. Salari minimi (art. 36 CCL)

... i salari minimi ammontano a:

	all'ora/Fr.	al mese/Fr.
a. per i lavoratori qualificati dei rami professionali della carrozzeria in possesso dell'attestato di fine tirocinio		
– dopo un tirocinio di 4 anni (AFC), nel primo anno dopo il tirocinio *	21.10	3750.–
– con un tirocinio di 3 anni (AFC), nel primo anno dopo il tirocinio	19.95	3550.–
– con un tirocinio di 2 anni (CFPP), nel primo anno dopo il tirocinio	18.25	3250.–
b. per i/le dipendenti senza attestato di fine tirocinio nei rami professionali della carrozzeria, a partire dal 20.mo anno di età	17.40	3100.–

\* I leva bolle vengono trattati come lavoratori qualificati dopo un tirocinio di 4 anni (AFC).

Resta riservato l'art. 36 cpv. 3 CCL.

### 3. Adeguamento dei salari per il Canton Ginevra

3.1 ...

3.2 I salari minimi ... ammontano a:

il primo anno dopo la fine del tirocinio	Fr. 3900.–
dopo un anno di esperienza professionale	Fr. 4050.–
dopo due anni di esperienza professionale	Fr. 4200.–
dopo cinque anni di esperienza professionale	Fr. 4500.–
per i lavoratori senza certificato di fine tirocinio nel ramo della carrozzeria	Fr. 3567.–



## Appendice 10

### **Decreto del Consiglio federale che conferisce l'obbligatorietà generale al Regolamento del Fondo per la formazione professionale dei rami professionali della carrozzeria**

del 12 maggio 2006

---

*Il Consiglio federale svizzero,*

visto l'articolo 60 capoverso 3 della legge federale del 13 dicembre 2002<sup>1</sup> sulla formazione professionale (LFPr),

*decreta:*

#### **Art. 1**

È conferita l'obbligatorietà generale al Fondo per la formazione professionale delle associazioni dei datori di lavoro Unione Svizzera dei Carrozzeri (USIC) e Fédération des Carrossiers Romands FCR e dei sindacati Unia e Syna conformemente al Regolamento del 29 luglio 2005<sup>2</sup>.

#### **Art. 2**

<sup>1</sup> Mediante il Fondo per la formazione professionale vengono finanziate prestazioni che le organizzazioni del mondo del lavoro forniscono secondo l'articolo 1 per la formazione professionale di base e per la formazione professionale superiore.

<sup>2</sup> Si tratta concretamente di:

- a. sviluppo e mantenimento di un sistema completo di formazione professionale di base e di formazione professionale superiore;
- b. sviluppo, mantenimento e aggiornamento di ordinanze riguardanti la formazione professionale di base e di regolamenti per l'offerta di corsi della formazione professionale superiore;
- c. sviluppo, mantenimento e aggiornamento di documenti e materiale didattico;
- d. sviluppo e aggiornamento dei procedimenti di valutazione e di qualificazione nelle offerte di formazioni, coordinamento e controllo dei procedimenti, inclusa la garanzia della qualità;
- e. reclutamento e promozione delle giovani leve;
- f. contributi a procedimenti di valutazione e alla partecipazione a concorsi professionali svizzeri e internazionali;

<sup>1</sup> RS 412.10

<sup>2</sup> Il testo del regolamento è pubblicato nel Foglio ufficiale svizzero di commercio, n. 98 del 22 maggio 2006.

Conferisce l'obbligatorietà generale al Regolamento del Fondo per la formazione professionale dei rami professionali della carrozzeria. DCF

---

- g. l'impegno prestato secondo l'articolo 1 dalle organizzazioni del mondo del lavoro nell'organizzazione, nell'amministrazione e nel controllo.

### **Art. 3**

<sup>1</sup> L'obbligatorietà generale vale per tutta la Svizzera.

<sup>2</sup> Essa si applica a tutte le aziende che presentano relazioni di lavoro o attività tipiche del ramo in professioni curate secondo l'articolo 1 dalle organizzazioni del mondo del lavoro.

### **Art. 4**

<sup>1</sup> Ogni azienda che presenta relazioni di lavoro o attività tipiche del ramo di cui all'articolo 3 capoverso 2 è tenuta a versare la sua quota al Fondo di formazione professionale.

<sup>2</sup> Le quote da versare al Fondo si compongono di una quota per azienda e di una quota supplementare in funzione del numero complessivo di collaboratori delle professioni e delle attività tipiche del ramo.

<sup>3</sup> Si applicano le seguenti aliquote:

- |  |                    |
|--|--------------------|
| a. quota per ogni azienda senza collaboratori: | 200.– franchi/anno |
| b. quota per ogni azienda con collaboratori:   | 150.– franchi/anno |
| c. quota per ogni persona occupata:            | 50.– franchi/anno  |

### **Art. 5**

Occorre rendere conto dell'incasso e dell'utilizzazione delle quote conformemente all'articolo 60 LFPr e all'articolo 68 dell'ordinanza del 19 novembre 2003<sup>3</sup> sulla formazione professionale.

### **Art. 6**

<sup>1</sup> Il presente decreto entra in vigore il 1° giugno 2006.

<sup>2</sup> L'obbligatorietà generale è conferita per una durata indeterminata.

<sup>3</sup> Essa può essere revocata dall'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia.

12 maggio 2006

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Moritz Leuenberger  
La cancelliera della Confederazione, Annemarie Huber-Hotz

<sup>3</sup> RS 412.101

4320

**SPIDA**

Fondazione di previdenza 2° pilastro

## Incrementiamo la vostra previdenza professionale con

- ^ ... contributi rischio favorevoli
- ^ ... amministrazione semplice
- ^ ... fatturazione posticipata
- ^ ... aliquote di conversione rendite attrattive
- ^ ... età di pensionamento flessibile

Sfruttate i vantaggi dello specialista del settore e richiedete un'offerta gratuita e senza impegni.



**SPIDA** Fondazione di previdenza 2° pilastro  
Bergstrasse 21, 8044 Zürich

Telefono 044 265 50 50 Fax 044 265 53 53 115  
E-mail: [info@spida.ch](mailto:info@spida.ch) Internet: [www.spida.ch](http://www.spida.ch)

## Annotazioni