

# **Contratto collettivo di lavoro 2022 – 2025**

**per il ramo professionale  
Svizzero della carrozzeria**



# PLK CPN

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

*Indirizzo postale*

Weltpoststrasse 20, Postfach, 3000 Bern 16  
Telefon: 031 350 22 65  
carrosseriegewerbe@plk.ch  
www.plk-carrosserie.ch

*Sede dell'ufficio*

Jupiterstrasse 15, 3015 Bern

**carrosserie suisse**  


**carrosserie suisse**

Forstackerstrasse 2B, 4800 Zofingen  
Telefon: 062 745 90 80, Telefax: 062 745 90 81  
info@carrosseriesuisse.ch  
www.carrosseriesuisse.ch

**UNIA**

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

*Segretariato*

Weltpoststrasse 20, Postfach, 3000 Bern 16  
Telefon: 031 350 21 11  
gewerbe@unia.ch  
[www.unia.ch](http://www.unia.ch)

**syna**  


**Syna die Gewerkschaft**  
**Syna syndiat interprofessionnel**  
**Syna sindacato interprofessionale**

*Segretariato*

Römerstrasse 7, Postfach, 4601 Olten  
Telefon: 044 279 71 71  
gewerbe@syna.ch  
www.syna.ch

# Indice

I Disposizioni costitutive d'obbligazioni .....	7
Campo di applicazione .....	7
Art. 1 Parti contraenti .....	7
Art. 2 Scopo del contratto .....	7
Art. 3 Campo di applicazione .....	8
Disposizioni generali.....	10
Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace .....	10
Art. 5 Libertà di associazione .....	11
Art. 6 Contratti di adesione .....	11
Art. 7 Commissione Paritetica Nazionale (CPN) .....	13
Art. 8 Commissioni Paritetiche (CP) .....	14
Art. 9 Controlli, spese di controllo, richiami, sanzioni contrattuali ..	15
Art. 10 Tribunale arbitrale .....	18
Art. 11 Divergenze d'opinione/procedura di conciliazione .....	19
Art. 12 Comunicazione aziendale interna/accordi .....	20
Art. 13 Finanziamento di compiti speciali .....	20
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
Art. 18 Contributo alle spese di applicazione, contributo di formazione .....	22
II Disposizioni normative .....	25
Diritti e doveri, perfezionamento .....	25
Art. 19 Obblighi del datore di lavoro .....	25
Art. 20 Obblighi del lavoratore .....	26
Art. 21 Lavoro nero.....	28
Art. 22 Perfezionamento professionale personale .....	29
Durata del lavoro, vacanze, giorni festivi, pensionamento flessibile, assenze .....	30
Art. 23 Durata del lavoro .....	30
Art. 24 Ritardo, interruzione, abbandono anticipato del lavoro .....	31
Art. 25 Lavoro di recupero .....	31
Art. 26 Ore straordinarie, ore supplementari, lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi/indennità.....	32
Art. 27 Vacanze, durata delle vacanze .....	33
Art. 28 Godimento delle vacanze, riduzione del diritto alle vacanze .....	34
Art. 29 Giorni festivi.....	35
Art. 30 Indennità per giorni festivi.....	36
Art. 31 Pensionamento flessibile.....	36
Art. 32 Assenze .....	37

Art. 33 Impedimento in caso di adempimento di una funzione pubblica.....	38
Salari, indennità .....	39
Art. 34 Salario .....	39
Art. 35 Pagamento del salario.....	41
Art. 36 Salari minimi.....	41
Art. 37 Trattative salariali .....	41
Art. 38 Indennità di fine anno .....	42
Art. 39 Indennità per lavoro fuori sede .....	43
Prestazioni sociali.....	44
Art. 40 Assegni per i figli e familiari .....	44
Art. 41 Pagamento del salario in caso di malattia, assicurazione per l'indennità giornaliera .....	44
Art. 42 Condizioni di assicurazione .....	44
Art. 43 Pagamento del salario in caso di infortunio .....	46
Art. 44 Pagamento del salario in caso di servizio militare e di protezione civile e servizio civile .....	48
Art. 45 Diritto al salario in caso di decesso del lavoratore .....	49
Art. 46 Diritto al salario in caso di decesso del datore di lavoro.....	49
Disdetta.....	50
Art. 47 Periodo di prova .....	50
Art. 48 Disdetta ordinaria, termini di disdetta .....	50
Art. 49 Disdetta abusiva .....	51
Art. 50 Disdetta in tempo inopportuno, divieto di disdetta .....	52
Art. 51 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro, mancato inizio dell'impiego.....	53
Disposizioni finali .....	55
Art. 52 Diminuzione del lavoro, assicurazione disoccupazione .....	55
Art. 53 Principio delle condizioni più favorevoli/tutela dei diritti acquisiti .....	56
Art. 54 Formulazione del contratto ed informazione .....	56
Art. 55 Pubblicazione in varie lingue.....	56
Appendice 1 .....	58
Statuti dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale (CPN) per i rami professionali della carrozzeria,.....	58
Appendice 2 .....	66
Regolamento relativo al finanziamento di compiti speciali .....	66
Appendice 3 .....	69
Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione).....	69
Appendice 4 .....	73
Estratto dal Codice delle obbligazioni (CO) – Licenziamento collettivo + piano sociale .....	73

Appendice 5 .....	78
Contratto di adesione al Contratto collettivo di lavoro per i rami professionali della carrozzeria per una singola azienda .....	78
Appendice 6 .....	80
Esempio di contratto di lavoro per i collaboratori sottoposti al CCL ...	80
Appendice 7 .....	82
Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per i rami professionali della carrozzeria .....	82
del 6 marzo 2024 .....	82
Appendice .....	84
Contratto collettivo di lavoro per i rami professionali della carrozzeria .....	84
Appendice 8.1 .....	101
Accordo valido dal 1° gennaio 2023 .....	101
Appendice 8.2 .....	107
Accordo valido dal 1° luglio 2022 .....	107
Appendice 8.3 .....	112
Adeguamenti salariali e salari minimi .....	112
Accordo valido dal 1° luglio 2021 .....	112

## **Abbreviazioni**

<b>CCL</b>	Contratto collettivo di lavoro
<b>DFO</b>	Dichiarazione di forza obbligatoria
<b>CP</b>	Commissione Paritetica
<b>CPN</b>	Commissione Paritetica Nazionale
<b>CO</b>	Codice delle obbligazioni
<b>LL</b>	Legge federale sul lavoro

# I Disposizioni costitutive d'obbligazioni

## 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
  - carrosserie suisse da una parte
  - e le organizzazioni di dipendenti
  - Sindacato Unia
  - Sindacato Syna
- dall'altra

### Art. 2 Scopo del contratto

---

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

- 2.2 I dettagli inerenti al rapporto di lavoro sono fissati dalle «disposizioni normative» seguenti che fanno parte integrante di questo CCL.

### **Art. 3 Campo di applicazione**

---

#### **3.1 Campo di applicazione territoriale**

- 3.1.1 Il CCL vale per tutto il territorio svizzero.
- 3.1.2 Il CCL è valido – fatta eccezione per l'art. 36 CCL (salari minimi) e per l'art. 37 CCL (trattative salariali) – anche nel cantone di Ginevra.
- 3.1.3 Fanno eccezione i datori di lavoro ed i dipendenti del canton Giura e del circondario amministrativo del Giura bernese (distretti di Courtelary, Moutier e La Neuveville).

#### **3.2 Campo di applicazione per le aziende**

- 3.2.1 Il CCL si applica a tutte le aziende associate a carrozzerie svisse 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) carrozzeria-lattoneria;
  - d) verniciatura e carrozzeria-verniciatura di automobili;
  - e) aziende con lavori di carrozzeria particolari (per es. levabolli)
  - f) reparti di carrozzeria in aziende miste.

3.2.3 abrogato

3.2.4 abrogato



### **3.3 Campo di applicazione personale**

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

### **3.4 I Dipendenti non sottoposti al CCL**

3.4.1 Nel campo di applicazione territoriale ai sensi dell'art. 3.1. CCL, fatta eccezione per il cantone di Ginevra, non sono sottoposti al CCL:

- a) i titolari di aziende ed i loro familiari, come da art. 4, cpv. 1 Legge federale sul lavoro (LL);
- b) abrogato
- c) dipendenti che eseguono prevalentemente lavori amministrativi;
- d) quadri; Sono considerati quadri i dipendenti incaricati di mansioni direttive superiori che nell'azienda nel suo insieme hanno la facoltà di prendere decisioni su questioni di natura essenziale.

3.4.2 Non sono sottoposti al CCL nel Cantone di Ginevra:

- a) i titolari di aziende ed i loro familiari, come da art. 4, cpv.1 Legge federale sul lavoro LL
- b) abrogato

## **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 (CP), 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 e il lavoro nero.
- 4.7 Le parti contraenti per i rami professionali della carrozzeria aderiscono al sistema svizzero di formazione professionale. Si impegnano in comune a promuovere e sviluppare tale sistema di formazione professionale. La formazione professionale è disciplinata da un proprio regolamento e sostenuta tramite un fondo separato per la formazione professionale.
- 4.8 Le parti contraenti si impegnano a collaborare efficacemente ed

a sostenersi vicendevolmente in tutte le questioni economiche rilevanti per il settore della carrozzeria e che riguardano l'interesse professionale comune.

- 4.9 Le parti contraenti si impegnano affinché le prestazioni fornite dai partners sociali siano debitamente riconosciute anche nel campo degli appalti pubblici. Nel limite del possibile, esse si sforzano di partecipare all'elaborazione e all'applicazione di moderne prescrizioni relative agli appalti. In tal senso, le parti contraenti operano allo sviluppo di una politica d'appalto che tenga conto prioritariamente delle aziende impegnate a rispettare il presente CCL e le eventuali disposizioni complementari cantonali, regionali e locali.
- 4.10 Le parti contraenti concordano, ai sensi dell'articolo 357 b CO, che hanno entrambe il diritto di esigere l'adempimento del CCL da parte dei datori di lavoro e dei dipendenti vincolati. Tale diritto verrà esercitato, in qualità di rappresentanti, dalla CPN e dagli organi da lei nominati.

#### **Art. 5 Libertà di associazione**

---

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

#### **Art. 6 Contratti di adesione**

---

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

##### **a) Contratto di adesione con una ditta individuale**

- 6.2 Le aziende che non rientrano nel campo di applicazione per le aziende del CCL, rispettivamente non sottostanno alla DFO,

possono concludere un contratto di adesione con la CPN alle condizioni seguenti:

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

#### **b) Contratto di adesione con un'organizzazione**

6.3 Le organizzazioni che non sottostanno al campo di applicazione per le aziende, rispettivamente a quello geografico, possono concludere un contratto di adesione con la CPN alle condizioni seguenti:

- a) impegno ad accettare integralmente il CCL;
- b) diritto a stipulare accordi materiali ulteriori nell'ambito normativo del CCL. Tali accordi devono essere resi noti alla CPN;
- c) riconoscimento delle ordinanze pronunciate dalle parti contraenti durante il periodo contrattuale e delle decisioni del Tribunale arbitrale;
- d) impegno per tutta la durata del presente CCL;
- e) per garantire la copertura delle spese di applicazione del CCL, rispettivamente dei contratti di adesione, le organizzazioni versano un contributo annuo stabilito dalla CPN;
- f) i lavoratori occupati presso aziende sottoposte a contratto d'adesione tramite un'organizzazione, versano il contributo alle spese di applicazione e il contributo di formazione in base all'art. 18 CCL;
- g) i datori di lavoro sottoposti a contratto di adesione tramite

un'organizzazione, non versano il contributo alle spese di applicazione e il contributo di formazione in base all'art. 18.4 CCL.

- 6.4 I contratti di adesione devono essere sottoposti all'approvazione della Commissione Paritetica Nazionale (CPN). I contratti di adesione entrano in vigore solo dopo che è stata concessa la relativa autorizzazione dalla CPN.

### **Art. 7 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)**

---

- 7.1 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 Berna. 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.
- 7.2 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.
- 7.3 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.

- h) La CPN può delegare questo compito alla CP;
- i) di emanare le istruzioni organizzative ed amministrative relative alla tassazione dei contributi alle spese di applicazione e dei contributi di formazione per le commissioni paritetiche eventualmente esistenti;
- j) di designare la cassa incaricata dell'incasso dei contributi alle spese di applicazione e dei contributi di formazione;
- k) di giudicare e decidere in caso di divergenze di opinione e di controversie tra le parti, risp. tra le loro sezioni, riguardanti l'applicazione e l'interpretazione di disposizioni del presente CCL o di una delle appendici che ne sono parte integrante;
- l) di determinare e di incassare i costi di controllo, i richiami e le sanzioni contrattuali;
- m) di giudicare in materia di assoggettamento di un datore di lavoro al contratto;
- n) di trattare i problemi sottoposti dalle commissioni paritetiche eventualmente esistenti, purché essi
  - escano dal quadro dell'azienda,
  - si riferiscano all'interpretazione del CCL,
  - siano di interesse generale;
- o) di occuparsi di qualsiasi altro problema o compito che le venga sottoposto;
- p) di regolamentare le soluzioni specifiche alle singole aziende in caso di problemi economici.

7.4 È possibile ricorrere contro le decisioni della CPN, entro 30 giorni da quando sono state prese, presso il Tribunale arbitrale.

## **Art. 8 Commissioni Paritetiche (CP)**

---

8.1 Le sezioni regionali, cantonali e/o locali delle parti contraenti, rispettivamente le regioni, possono formare Commissioni

paritetiche.

- 8.2 L'organizzazione di tali Commissioni paritetiche è compito delle parti contraenti coinvolte.
- 8.3 Le Commissioni paritetiche (CP) possono richiedere alla Commissione Paritetica Nazionale (CPN) un esempio di regolamento contenente informazioni in merito all'organizzazione ed ai compiti delle CP.

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

#### **a) Trasgressioni da parte del datore di lavoro**

- 9.1 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCL verranno obbligati dalla CPN, rispettivamente dalla CP, ad effettuare i pagamenti degli arretrati. Inoltre potranno essere multati con una sanzione contrattuale e le spese processuali secondo l'art. 9.11 CCL.
- 9.2 È possibile inoltre richiedere alle autorità statali di aggiudicazione 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. Gli importi ricevuti a tale titolo 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. Gli importi ricevuti a tale titolo vanno versati alla CPN. Questi importi vanno utilizzati per i compiti di applicazione e realizzazione del CCL.
- 9.7 Gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere pagati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione. Luogo di pagamento: vedasi art. 9.13 CCL.

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

- 9.8 Nelle aziende sottoposte al campo di applicazione di questo CCL è necessario effettuare 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 I datori di lavoro sono tenuti a conservare i documenti citati all'art. 9.8 CCL a norma di legge, comunque per almeno cinque anni.
- 9.10 Se dai controlli effettuati emergono delle infrazioni al CCL oppure ai contratti complementari, le spese di controllo devono venir sostenute dall'azienda che ha commesso l'infrazione.
- 9.11 Se dai controlli dei libri paga non emergono contestazioni, all'azienda non verrà addebitato alcun costo. Se invece risultano motivi di reclamo, su decisione della CPN o della CP, all'azienda possono essere addebitate le spese di controllo, le spese processuali e una sanzione contrattuale.
- a) La sanzione contrattuale va stabilita innanzitutto in modo da



impedire ai datori di lavoro e ai lavoratori già colpevoli di commettere ulteriori violazioni del Contratto collettivo di lavoro. In alcuni casi la sanzione può superare la somma delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori.

b) L'importo viene quindi stabilito in base ai seguenti criteri:

1. entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori;
2. violazione delle disposizioni non pecuniarie del Contratto collettivo di lavoro, in particolare del divieto del lavoro nero (art. 21 CCL) nonché delle disposizioni sulla sicurezza sul lavoro e sulla protezione della salute;
3. il fatto che il datore di lavoro o il lavoratore colpevole, messo in mora, abbia già adempiuto in tutto o in parte ai suoi obblighi;
4. violazione unica o ripetuta delle singole disposizioni del Contratto collettivo di lavoro e la gravità di questa violazione;
5. recidiva della violazione del Contratto collettivo di lavoro;
6. dimensione dell'impresa;
7. il fatto che i lavoratori abbiano fatto valere personalmente i loro diritti nei confronti di un datore di lavoro colpevole.

c) A chi viola il divieto di lavorare in nero (art. 21 CCL), viene comminata una sanzione contrattuale per ogni lavoratore in nero.

d) Chi non tiene una contabilità delle ore di lavoro nell'impresa secondo l'art. 9.8 CCL viene punito con una sanzione contrattuale. Se viene effettuato un controllo dell'orario di lavoro che è comprensibile ma non conforme a tutte le condizioni del CCL, la sanzione contrattuale può essere adeguatamente ridotta.

e) Chi non conserva i documenti aziendali di cui all'art. 9.9 collegato con l'art. 9.8 durante 5 anni viene punito con una sanzione contrattuale.

f) Chi non presenta i documenti necessari per il controllo richiesti in precedenza e per iscritto dall'organo di controllo incaricato secondo l'articolo 9.8 CCL e quindi rende impossibile un controllo regolare viene punito con una sanzione contrattuale

g) Il pagamento della sanzione contrattuale non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di rispettare le restanti disposizioni del presente CCL.

9.12 Le organizzazioni contraenti vengono autorizzate dai datori di lavoro e dai lavoratori coinvolti ad introdurre, tramite la CPN, l'azione legale in merito alle prestazioni che nascono dai controlli effettuati.

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

#### **Art. 10 Tribunale arbitrale**

---

10.1 Il tribunale arbitrale è composto da un giudice come presidente e due membri. Il presidente viene designato di comune accordo dalle parti contraenti ed è nominato per un periodo limitato. Gli altri due membri vengono nominati dalle parti contraenti coinvolte nella procedura: uno da parte dei datori di lavoro ed uno da parte dei lavoratori. Se tale designazione non viene effettuata entro il termine stabilito dal presidente, la nomina compete al presidente stesso.

10.2 Se la designazione del presidente del Tribunale arbitrale da parte delle parti contraenti non ha luogo, la nomina del presidente compete al presidente del Tribunale federale svizzero.

10.3 Qualora le parti non si accordino diversamente nei singoli casi, il foro del Tribunale arbitrale è a Berna. Per la procedura si applica il Codice federale di procedura civile.

10.4 Prima della sentenza, il Tribunale arbitrale può sottoporre alle

parti una proposta di conciliazione.

- 10.5 I costi processuali devono essere sostenuti per metà da ciascuna delle parti contraenti, indipendentemente dall'esito della procedura.
- 10.6 Nell'ambito della competenza del Tribunale arbitrale rientrano, a seconda delle controversie che gli vengono sottoposte in base agli articoli 8.3 e 9 CCL sopracitati:
- a) l'interpretazione del presente CCL e delle disposizioni complementari;
  - b) di giudicare in caso di controversie tra le parti, purché 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 Divergenze d'opinione/procedura di conciliazione**

---

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

11.4 L'art. 11.1 CCL è applicabile per analogia alle controversie relative all'interpretazione e all'applicazione delle disposizioni complementari.

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

---

12.1 Per le aziende che occupano almeno 50 dipendenti restano riservate le disposizioni della Legge sulla partecipazione del 17 dicembre 1993.

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

Vedasi appendice 3 CCL:

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

Vedasi appendice 4 CCL:

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

#### **Accordi aziendali**

12.3 Le aziende che hanno problemi economici, rispettivamente in presenza di situazioni straordinarie, hanno il diritto di richiedere una soluzione aziendale individuale. Responsabile della gestione, rispettivamente della decisione circa tali richieste è la commissione CPN. È possibile fare ricorso contro le decisioni della commissione CPN presso il comitato direttore della CPN. Quest'ultimo decide definitivamente. La CPN viene informata in merito agli accordi presi.

### **Art. 13 Finanziamento di compiti speciali**

---

13.1 Allo scopo di realizzare gli obiettivi prefissi dal CCL e di finanziare i compiti della CPN, le parti contraenti costituiscono un fondo amministrato pariteticamente mettendo a disposizione i mezzi

necessari.

13.2 L'utilizzo di questi mezzi serve in particolare:

- a) per le spese nell'ambito della formazione di base e della formazione continua;
- b) per coprire le spese di applicazione;
- c) per le misure nell'ambito della sicurezza del lavoro e della protezione della salute;
- d) per mantenere ed approfondire la collaborazione fra le parti contraenti.

#### **Art. 14 Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)**

---

14.1 Le associazioni contraenti chiedono immediatamente che al contratto collettivo di lavoro venga conferita l'obbligatorietà generale.

#### **Art. 15 Pubblicazione del contratto**

---

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

#### **Art. 16 Modifiche del contratto**

---

16.1 In qualsiasi momento e di comune accordo, le parti contraenti possono modificare il presente CCL, i salari minimi ed effettivi ed aggiungervi ulteriori disposizioni. Le modifiche e le aggiunte contrattuali, dal momento del loro annuncio, sono vincolanti anche per tutti i lavoratori ed i datori di lavoro sottoposti al contratto.

16.2 Nel caso in cui le parti non dovessero giungere ad un accordo, le disposizioni rimarranno invariate fino alla scadenza del 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° luglio 2022 e sostituisce il CCL del 1° gennaio 2018. 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 2025.

Contemporaneamente alla disdetta, le proposte di modifica degli articoli specificamente numerati del CCL in questione che la parte che disdice il contratto intende apportare vanno sottoposti per iscritto alla controparte.

17.2 Se nessuna delle parti contraenti lo revoca in tempo utile, il CCL si rinnova tacitamente di anno in anno con il medesimo termine semestrale di disdetta.

17.3 abrogato

17.4 La CPN è incaricata della liquidazione della cassa paritetica dopo lo scioglimento del contratto.

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

---

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

a) Contributi dei lavoratori

Tutti i lavoratori versano

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

**Totale: 30 franchi mensili.**

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

b) Contributi dei datori di lavoro

Tutti i datori di lavoro versano

- un contributo alle spese di applicazione di 7 franchi mensili per ogni collaboratore e
- un contributo di formazione di 14 franchi mensili per ogni collaboratore.

**Totale: 21 franchi mensili.**

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

- 18.2 Per i membri delle associazioni contraenti, i contributi di cui all'art. 18.1 lettere a) e b) CCL sono compresi nella quota associativa. Ciò significa che i datori di lavoro membri di carosserie suisse non devono versare alcun contributo di cui all'art. 18.1 lett. b) CCL. Per ragioni tecniche relative all'esecuzione, i contributi di cui all'art. 18.1 a) vengono dedotti dal salario di tutti i lavoratori. I lavoratori membri dei sindacati firmatari ottengono il rimborso di questi contributi dal loro sindacato su presentazione della relativa ricevuta.
- 18.3 I datori di lavoro confermano per iscritto ai lavoratori l'ammontare, rispettivamente il totale dei contributi dedotti conformemente all'art. 18.1 lettere a) e b) CCL.
- 18.4 Per motivi amministrativi, la Commissione Paritetica Nazionale (CPN) può delegare a singole commissioni paritetiche il compito di riscuotere i contributi di cui all'art. 18.1 lettere a) e b) CCL. La commissione paritetica versa alla Commissione Paritetica Nazionale la parte che le spetta.
- 18.5 La Commissione Paritetica Nazionale può, d'intesa con le parti contraenti e in considerazione della situazione finanziaria, modificare i contributi di cui all'art. 18.1 lettere a) e b) CCL durante il periodo di validità contrattuale.

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



# Il Disposizioni normative

## Diritti e doveri, perfezionamento

### Art. 19 Obblighi del datore di lavoro

---

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

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

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

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

#### **Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni**

- 19.4 Il datore di lavoro mette per tempo a disposizione del lavoratore:
- a) il materiale necessario
  - b) le istruzioni di lavoro appropriate
  - c) gli attrezzi adeguati e in buono stato.

Il datore di lavoro deve assicurarsi che l'attrezzatura sia conservata sotto chiave. Essa è contenuta in un inventario firmato dalle parti.<sup>2</sup>

#### **Certificato di lavoro**

- 19.5 Su richiesta del lavoratore, il datore di lavoro gli deve rilasciare

---

<sup>1</sup> Art.238 CO

<sup>2</sup> Art. 327 CO, LL, OLL, LAINF, OPI

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>

### **Attestato di lavoro**

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

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

---

### **Diligenza e fedeltà**

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

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

20.2 Il lavoratore utilizza e mantiene le macchine, gli attrezzi ed i veicoli conformemente alle istruzioni ricevute. Egli tratta con cura il materiale affidatogli e ne fa uso con economia.<sup>6</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.

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

20.5 Il lavoratore asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle

---

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

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

<sup>5</sup> Art. 321a CO

<sup>6</sup> Art. 321a CO

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>7</sup>

### **Obbligo di restituzione**

20.6 Al termine di un lavoro o di un rapporto di lavoro, il lavoratore deve restituire immediatamente al datore di lavoro i documenti (attrezzatura, istruzioni d'uso, piani, ecc.) ad esso relativi.<sup>8</sup>

### **Ore straordinarie**

20.7 Se la situazione lo esige, il lavoratore è tenuto a prestare ore straordinarie, rispettivamente ore supplementari. Il datore di lavoro esige dal lavoratore queste ore straordinarie solamente qualora egli possa ragionevolmente pretenderle secondo le norme della buona fede. Per assicurare il servizio di riparazione, il lavoratore può essere assegnato al servizio di picchetto.<sup>9</sup>

### **Osservanza delle istruzioni**

20.8 Il lavoratore è tenuto ad osservare, secondo le regole della buona fede, le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro per l'esecuzione del lavoro.<sup>10</sup>

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 alcol durante l'orario di lavoro e le pause. Egli deve inoltre astenersi dal fumare nei locali dell'azienda contrassegnati dall'apposito cartello di divieto;

---

<sup>7</sup> Art.10 OLL3, art. 11 OPI

<sup>8</sup> Art. 321b CO

<sup>9</sup> Art.321c CO

<sup>10</sup> Art.321c CO

- 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.

### **Responsabilità**

20.9 Il dipendente è responsabile del danno causato intenzionalmente o per negligenza, in misura della diligenza da lui dovuta. Egli è tenuto, secondo l'art. 20.4 CCL, ad informare immediatamente il datore di lavoro in caso di un danno simile.<sup>11</sup>

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.

### **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 È 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.<sup>11)</sup>

21.3 Un lavoratore che effettua del lavoro nero ledendo così il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza (art. 321a cpv. 3 CO), può essere punito dalla CPN con una pena convenzionale ammontante fino a 5000.– franchi. Restano riservati i diritti del datore di lavoro al risarcimento del danno.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Art. 321e CO

<sup>12</sup> Art. 321a CO

- 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 10 000.– 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>13</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 a tre giorni di lavoro remunerato all'anno per il perfezionamento professionale specifico. Tale diritto è trasferibile ai tre anni successivi. I lavoratori sono esortati ad usufruire del diritto al perfezionamento professionale personale. 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>13</sup> Art. 321a CO

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

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

---

- 23.1 La durata annuale del lavoro è di 2'132 ore annue, rispettivamente di 177.7 ore mensili, ovvero di 41 ore settimanali. Conformemente a quanto concordato, la durata annuale del lavoro può essere aumentata a 2'184 ore annue, rispettivamente 182 ore mensili, ovvero 42 ore settimanali, adeguando la corrispettiva compensazione delle vacanze (cfr. art. 27.1 e art. 34.2)
- 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. In questo modo, viene regolata la compensazione della fluttuazione degli orari.
- 23.4 L'orario di lavoro in vigore nell'azienda deve essere affisso nell'officina in luogo ben visibile. Le pause disciplinate dal regolamento aziendale non valgono come orario di lavoro.
- 23.5 Il tempo di lavoro comincia con l'inizio del lavoro stesso sul posto di lavoro.<sup>14</sup> La definizione della durata del lavoro è disciplinata all'art. 13 capoverso 1 OLL1.

---

<sup>14</sup> OLL1, art.13 cpv.1

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 pro rata 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>15</sup>

### **a) Ore supplementari**

26.2 È 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 o 45 per il personale amministrativo. 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. D'intesa con l'intero personale o con i suoi rappresentanti, le aziende hanno la possibilità di fissare la durata del lavoro (durata normale del lavoro) fino a un massimo di 42 ore settimanali, aumentando di conseguenza i giorni di vacanza (conformemente all'art. 27).

### **b) Ore straordinarie**

26.3 Sono considerate ore supplementari di lavoro quelle che superano la durata massima del lavoro fissata dalla legge, pari a 50 ore settimanali. Le ore supplementari devono essere compensate in primo luogo con tempo libero di uguale durata al massimo entro i primi sei mesi dell'anno civile seguente. Se ciò non è possibile, tali ore supplementari vengono pagate al lavoratore con un'indennità del 25%.<sup>16</sup>

### **c) Lavoro notturno**

26.3 È considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 23.00 e le ore 06.00. Deroche nell'ambito della Legge sul lavoro sono permesse. L'indennità di salario per il lavoro notturno è pari al 50%.

---

<sup>15</sup> Art. 321.c CO

<sup>16</sup> Art.9 LL, Art. 13 LL



Il lavoro notturno temporaneo inferiore a 25 notti per anno civile è pagato con un'indennità del 50%.<sup>13</sup> In caso di lavoro notturno periodico o regolare ricorrente pari o superiore a 25 notti per anno civile, i lavoratori hanno diritto ad un supplemento di tempo libero pari al 10% del lavoro notturno da loro effettivamente svolto.<sup>17</sup>

#### **d) Lavoro domenicale e nei giorni festivi**

26.4 È 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>18</sup>

26.5 Le ore lavorative effettuate di domenica o in un giorno festivo (art. 26.5 CCL) devono essere compensate con un supplemento di tempo libero pari al 50% nel corso della settimana seguente. Inoltre rimangono applicabili le disposizioni della legge sul lavoro (LL), in particolare il supplemento salariale del 50%.

### **Art. 27 Vacanze, durata delle vacanze**

---

27.1

La durata delle vacanze per anno civile è pari a: (in giorni lavorativi)	con 41 ore settimanali	con 42 ore settimanali
fino a 20 anni compiuti	25	30
dopo il compimento dei 20 anni	20	25
dopo il compimento dei 50 anni	25	30
dopo il compimento dei 60 anni ed almeno 5 anni di servizio nell'azienda	30	35

27.2 Il diritto alle vacanze è calcolato a partire dal mese seguente il compimento degli anni.

---

<sup>17</sup> Art. 17 LL, art. 17b LL, art. 31 OLL1

<sup>18</sup> Art. 19 LL, art. 20a LL

## **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>19</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>20</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, anche se contano solo i mesi interi.<sup>21</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

---

<sup>19</sup> Art. 329d CO

<sup>20</sup> Art. 329c CO

<sup>21</sup> Art. 329b cpv.2 CO

mesi. Qualora l'assenza superi complessivamente i tre mesi, le vacanze possono essere ridotte di 1/12 a partire dal terzo mese completo di assenza, rispettivamente pro rata per i mesi incompleti, anche se contano solo i mesi interi.<sup>22</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>23</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, purché 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>24</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

---

<sup>22</sup> Art. 329c cpv. 3 CO

<sup>23</sup> Art. 329d CO

<sup>24</sup> Art. 20a LL

to 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, purché 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.<sup>25</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) abrogato;
- c) se il lavoratore percepisce un'indennità giornaliera da una cassa malati o dalla SUVA

### **Art. 31 Pensionamento flessibile**

---

31.1 Allo scopo di proteggere i lavoratori più anziani da licenziamenti con motivazioni economiche e da sovraccarichi fisiologici, il lavoratore ed il datore di lavoro possono prendere accordi, basandosi su questo CCL, per un pensionamento flessibile.

31.2 In tal caso bisogna attenersi alle disposizioni seguenti:

- a) Il pensionamento flessibile è possibile dal compimento del 58° anno d'età.
- b) L'entrata in vigore di un pensionamento flessibile deve essere conclusa tra lavoratore e datore di lavoro per iscritto con 3 mesi di anticipo.

---

<sup>25</sup> Art. 329 CO

- 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.

### **Pensionamento flessibile**

- 31.3 Le parti contraenti convengono che durante il periodo di validità del contratto vengano condotti negoziati tesi a disciplinare l'introduzione di una soluzione di pensionamento anticipato connessa all'attuale modello Resor o di un modello di pensionamento anticipato tramite un'altra fondazione per il pensionamento flessibile.

## **Art. 32 Assenze**

---

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

- a) 2 giorni per il proprio matrimonio\*
- b) abrogato
- 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) 2 giorni per il decesso di un fratello o sorella, dei genitori, suoceri, 1 giorno per nonni o nipoti o una sola volta per il genitore sostitutivo nelle famiglie allargate.
- f) 1 giorno all'anno per il trasloco della propria economia domestica, purché il rapporto di lavoro non sia stato disdetto
- g) 1 giorno in caso di giornata d'informazione per l'arruolamento. Il tempo ulteriormente necessario è rimborsato dall'IPG.
- h) 1/2 giorno in caso di riforma militare.

\* Le assenze inerenti l'art. 32.1 lettere a) e l'art. 32.2 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.

32.3 Al padri è concesso un congedo di paternità di 10 giorni con il versamento del salario al 90%. Il giorno della nascita del figlio è compreso nei 10 giorni. Per le altre condizioni si applica l'art. 329g CO.

### **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

---

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
2184	182	42

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

34.3 Il salario orario risulta dalla divisione del salario annuo per la durata annua del lavoro fissata a 2132 ore. (vedi appendice 6)

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

34.5 Ogni lavoratore riceve mensilmente un conteggio delle ore e alla fine dell'anno un conteggio finale delle ore di lavoro effettuate. E' possibile riportare all'anno che segue un massimo di 50 ore lavorative in più o in meno.

34.6 Se il conteggio finale di un lavoratore indica un'eccedenza di oltre 50 ore supplementari (calcolate in base alla durata annuale del lavoro), il datore di lavoro ed il lavoratore concordano, dietro osservanza dell'art. 26.2 CCL, se compensarle oppure retribuirle.

34.7 Se il conteggio finale di un lavoratore indica un deficit di più di

50 ore, il datore di lavoro e il lavoratore si accordano per stabilirne il pareggio.<sup>26</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.

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>27</sup>

#### **Salario in caso di impedimento al lavoro**

34.11 Se al posto del salario vengono corrisposte prestazioni sostitutive, in caso di impedimento al lavoro il versamento non dovrà superare l'importo che il lavoratore percepirebbe in caso di prestazione lavorativa. A tale proposito va considerata la differenza tra le trattenute in caso di prestazione lavorativa e quelle in caso di impedimento al lavoro, segnatamente i contributi non versati alle assicurazioni sociali in caso di impedimento al lavoro.

---

<sup>26</sup> Art. 324 CO

<sup>27</sup> Art. 324 CO



## **Art. 35 Pagamento del salario**

---

35.1 Il salario è versato al lavoratore ad intervalli regolari, in valuta svizzera, 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>28</sup>

## **Art. 36 Salari minimi**

---

36.1 Le parti contraenti stabiliscono i salari minimi contrattuali. Essi vengono fissati annualmente in un accordo supplementare (appendice 8).

36.2 Ogni anno – al più tardi in novembre – le parti contraenti deliberano su eventuali adeguamenti dei salari minimi e distribuiscono ai loro membri l'accordo supplementare (appendice 8) rivisto e corretto. Questo costituisce parte integrante del CCL.

36.3 Per i lavoratori con capacità lavorativa ridotta, o che non adempiono tutte le condizioni (formazione, lingua, ecc.) necessarie ad una prestazione completa, si può fissare un salario inferiore ai minimi contrattuali. È però necessario una proposta scritta tra datore di lavoro e lavoratore, dove siano specificati i motivi della prestazione ridotta. La richiesta scritta va approvata dalla CPN.

36.4 I salari minimi per il cantone di Ginevra vengono stabiliti dalle parti contraenti del cantone di Ginevra. Questi salari minimi devono corrispondere al minimo alle disposizioni secondo l'appendice 8 del CCL.

## **Art. 37 Trattative salariali**

---

37.1 Le parti contraenti il CCL stabiliscono di negoziare ogni anno, al più tardi nel mese di novembre, gli eventuali adeguamenti salariali la cui entrata in vigore è fissata per l'inizio dell'anno

---

<sup>28</sup> Art. 323 CO, art.323b CO

successivo.

37.2 Le trattative verteranno sui punti seguenti:

- a) situazione economica;
- b) situazione del mercato;
- c) situazione del mercato del lavoro;
- d) cambiamenti intervenuti nell'ambito sociale e criteri analoghi;
- e) evoluzione dell'indice dei prezzi al consumo dall'ultima trattativa salariale.

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

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

#### **Art. 38 Indennità di fine anno**

---

38.1 Il datore di lavoro deve versare al lavoratore, al più tardi nel mese di dicembre, un'indennità di fine anno pari al 100% del salario mensile medio.

38.2 Come base di calcolo si considera il salario medio di base mensile, rispettivamente il salario orario medio, moltiplicato per le ore di lavoro normali. L'indennità di fine anno si intende non comprensiva di altre indennità, come gli assegni per i figli, quelle per il lavoro straordinario, ecc.

38.3 L'indennità di fine anno è sottoposta alle consuete trattenute per le assicurazioni sociali.<sup>29</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 ecce-

---

<sup>29</sup> Art. 5 LAVS

zione 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 Se il rapporto di lavoro viene sciolto durante il periodo di prova, non sussiste alcun diritto all'indennità di fine anno.

38.6 Se il lavoratore, d'accordo con il datore di lavoro, beneficia di un congedo non pagato, l'indennità di fine anno viene ridotta proporzionalmente.

### **Art. 39 Indennità per lavoro fuori sede**

---

39.1 I lavoratori che devono svolgere lavori fuori sede hanno diritto all'indennizzo di tutte le spese.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Art. 327a CO

## **Prestazioni sociali**

### **Art. 40 Assegni per i figli e familiari**

---

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

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

---

41.1 Il lavoratore ha diritto al salario, rispettivamente alle prestazioni sostitutive del salario, a partire dal primo giorno di malattia. Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente i lavoratori secondo la LAMal per un'indennità giornaliera del salario (senza assegni per i figli) perso durante la malattia, la gravidanza e il parto, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro. I premi effettivi dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno sono a carico, in parti uguali, del datore di lavoro e del lavoratore indipendentemente dal periodo di attesa concordato contrattualmente. Qualora venga concordato un pagamento differito delle prestazioni assicurative, durante il periodo di differimento il datore di lavoro versa l'80% del salario lordo.

41.2 L'assicurazione collettiva per perdita di guadagno ai sensi della LAMal può essere stipulata anche in base alla LCA laddove tale soluzione risulti equipollente alle prestazioni della LAMal, ad es. pagamento delle indennità sostitutive del salario per 720 giorni sull'arco di 900 giorni.

### **Art. 42 Condizioni di assicurazione**

---

42.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:

- a) indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario del datore di lavoro nella misura dell'80% del salario contrattuale normale, inclusa l'indennità di fine anno (senza spese), dall'inizio della malattia o dopo il periodo di differimento;
- b) indennità giornaliera versate durante 720 giorni nello spazio di 900 giorni consecutivi (calcolate a partire dal primo giorno

di malattia). Nel caso di assicurazione d'indennità giornaliera con prestazioni differite, per il calcolo dei 720 giorni si tiene conto anche dei giorni che sono stati rimborsati dal datore di lavoro prima dell'inizio del versamento di prestazioni da parte dell'assicurazione.

- c) in caso di incapacità parziale al lavoro, pari ad almeno il 50%, l'indennità giornaliera viene corrisposta proporzionalmente;
- d) gravidanza e parto (remunerati conformemente alla legge federale sull'assicurazione maternità)
- e) possibilità per il lavoratore di aderire senza interruzione, dopo le dimissioni dall'assicurazione collettiva, all'assicurazione individuale. L'età del dipendente al momento della affiliazione all'assicurazione collettiva deve essere mantenuta e non bisogna formulare nuove riserve. L'assicurazione individuale deve coprire almeno le stesse prestazioni e ciò sia in merito all'ammontare delle indennità giornaliere che circa la durata del diritto alle prestazioni. Il datore di lavoro deve informare per iscritto la persona assicurata circa il suo diritto di passaggio all'assicurazione individuale.

A causa della limitazione territoriale internazionale, la presente disposizione non si applica ai frontalieri.

- 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 dell'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia stipulata e cofinanziata dal datore di lavoro 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 abrogato

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>31</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.

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, poiché questi non sono assicurati dalla SUVA.

43.4 Nel caso in cui le prestazioni della SUVA vengano ridotte o rifiutate in quanto l'infortunio è attribuito a comportamento colpevole o a rischi e pericoli straordinari, anche le prestazioni dovute dal datore di lavoro secondo il art. 43.3 CCL saranno ridotte nella stessa misura.

---

<sup>31</sup> Art. 1a LAINF, art. 66 LAINF

43.5 I premi dell'assicurazione infortuni professionali SUVA sono a carico del datore di lavoro.<sup>32</sup>

43.6 L'assicurazione cessa il suo effetto dopo il 30° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto salariale.<sup>33</sup>

43.7 L'assicurazione cessa il suo effetto anche dopo il 30° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto ad almeno mezzo salario.<sup>34</sup>

**b) Assicurazione infortuni non professionali**

43.8 I premi dell'assicurazione infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.<sup>35</sup>

43.9 Il datore di lavoro si assume il pagamento del salario nella misura dell'80% il giorno dell'infortunio e i due giorni successivi, poiché questi non sono assicurati dalla SUVA.

43.10 L'assicurazione cessa il suo effetto dopo il 30° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto salariale.<sup>36</sup>

43.11 L'assicurazione cessa il suo effetto anche dopo il 30° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto ad almeno mezzo salario.<sup>37</sup>

43.12 Se l'assicurazione infortuni non professionali cessa il suo effetto per una delle ragioni citate all'art. 43.10 oppure 43.11 CCL, il lavoratore ha la possibilità di concludere, prima del termine di questa assicurazione, un'assicurazione convenzionale presso la SUVA.<sup>38</sup>

43.13 Il datore di lavoro deve informare il lavoratore non appena cessa il suo obbligo diretto di pagare il salario (cfr. art. 43.10 CCL) o se

---

<sup>32</sup> Art. 91 LAINF

<sup>33</sup> Art. 3 LAINF

<sup>34</sup> Art. 3 LAINF

<sup>35</sup> Art. 91 LAINF

<sup>36</sup> Art. 3 LAINF

<sup>37</sup> Art. 3 LAINF

<sup>38</sup> Art. 3 LAINF

quest'ultimo è sceso al di sotto del 50% del salario normale (cfr. art. 43.11 CCL).

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

---

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

durante la scuola reclute come recluta:

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

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

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

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

e) Militari in ferma continuata

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

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

44.3 È 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 designa-



to come servizio volontario. La CPN mette a disposizione, su richiesta, un foglio di istruzioni.

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

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

---

45.1 Con la morte del lavoratore il rapporto di lavoro si estingue.<sup>39</sup>

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, purché il lavoratore lasci il coniuge, il partner registrato, figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali adempiva un obbligo di assistenza.

#### **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>40</sup>

46.2 abrogato

---

<sup>39</sup> Art. 338 CO

<sup>40</sup> Art. 338a CO

## **Disdetta**

### **Art. 47 Periodo di prova**

---

- 47.1 È 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>41</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>42</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>43</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>44</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>45</sup>
- 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

---

<sup>41</sup> Art. 335b cpv. 2 CO

<sup>42</sup> Art. 335b cpv. 3 CO

<sup>43</sup> Art. 335 cpv.1 CO

<sup>44</sup> Art. 335 cpv. 2 CO

<sup>45</sup> Art. 335b cpv.1 CO

- nel 10° anno di servizio con preavviso di tre mesi<sup>46</sup>
- dai 58 anni compiuti (indipendentemente dal numero di anni di servizio) con un termine di disdetta di 4 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.

### **Art. 49 Disdetta abusiva**

---

49.1 Conformemente all'art. 336 CO, la disdetta del rapporto di lavoro è abusiva se data:<sup>47</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) perché 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) perché il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro;
- e) perché 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.

---

<sup>46</sup> Art. 335c CO

<sup>47</sup> Art. 336 cpv. 1 CO

49.2 La disdetta da parte del datore di lavoro è inoltre abusiva se data:<sup>48</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>49</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 servizio dura più di undici giorni, nelle quattro settimane che lo precedono e lo seguono;
- b) quando il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;
- c) durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto di una lavoratrice;
- d) quando, con il consenso del datore di lavoro, il lavoratore partecipa ad un servizio nell'ambito dell'aiuto all'estero ordinato dagli dall'autorità federale competente.

50.2 La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti all'art. 50.1 CCL

---

<sup>48</sup> Art. 336 cpv.2 CO

<sup>49</sup> Art. 336c CO

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>50</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>51</sup>

#### **b) Da parte del lavoratore**

50.4 abrogato

50.5 L'articolo 50.3 CCL è applicabile per analogia.<sup>52</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>53</sup>

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>54</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>55</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

---

<sup>50</sup> Art. 336c cpv.2 CO

<sup>51</sup> Art. 336c cpv.3 CO

<sup>52</sup> Art. 336c CO

<sup>53</sup> Art. 337 CO

<sup>54</sup> Art. 337c cpv. 1 CO

<sup>55</sup> Art. 337c cpv. 2 CO

tenendo conto di tutte le circostanze. Tale indennità non può però superare l'equivalente di sei mesi di salario del dipendente.<sup>56</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>57</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>58</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>59</sup>

---

<sup>56</sup> Art. 337c cpv. 3 CO

<sup>57</sup> Art. 337d Abs.1 CO

<sup>58</sup> Art. 337d cpv. 2 CO

<sup>59</sup> Art. 337d cpv. 3 CO

## Disposizioni finali

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

---

- 52.1 I lavoratori hanno diritto di scegliere liberamente l'ufficio di pagamento delle indennità di disoccupazione. In caso di orario ridotto e di disoccupazione parziale sono a disposizione delle parti contraenti, per la riscossione delle indennità di disoccupazione, i seguenti uffici di pagamento:
- Sindacato Unia, Segreteria centrale, Weltpoststrasse 20, Casella postale 3000 Berna 16
  - Sindacato Syna, Römerstrasse 7, Casella postale, 4601 Olten
- 52.2 Non appena si prospetta una mancanza di lavoro tale da richiedere una riduzione della durata del lavoro, le misure da adottare – comprese quelle aventi effetti riduttivi delle condizioni di lavoro – dovranno essere discusse tra la direzione ed i rappresentanti dei lavoratori o, nelle piccole aziende, con i lavoratori sottoposti al CCL, con contemporanea informazione delle parti contraenti. In particolare, le parti contraenti devono essere informate tempestivamente in caso di una riduzione della durata del lavoro settimanale oppure in previsione della chiusura dell'azienda.
- 52.3 L'informazione dovrà essere la più completa possibile ed indicare i motivi che costringono il datore di lavoro a ridurre la durata del lavoro, rispettivamente a chiudere l'azienda; dovrà pure elencare le misure previste ed il lasso di tempo in cui verranno realizzate.
- 52.4 Dovranno essere adottate le misure che danneggiano il meno possibile i lavoratori e che meglio servono alla ripresa economica dell'azienda.
- 52.5 La CPN e le segreterie delle parti contraenti sono a disposizione delle aziende e dei lavoratori sottoposti al contratto per una consulenza in merito alle misure da adottare.

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

---

- 53.1 Al momento dell'assunzione, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore una copia del presente CCL, ciò vale anche nel caso di passaggio da apprendista a lavoratore.
- 53.2 Prestazioni superiori accordate fino ad oggi ai lavoratori – escluse le prestazioni fornite volontariamente – non possono essere ridotte con l'entrata in vigore del presente CCL.
- 53.3 Se un datore di lavoro aderisce a carroserie svizzere deve consegnare ad ogni lavoratore, contro ricevuta, una copia del CCL.

### **Art. 54 Formulazione del contratto ed informazione**

---

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

### **Art. 55 Pubblicazione in varie lingue**

---

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



Zofingen, Berna, Olten, giugno 2022

**Per carroserie suisse**

Felix Wyss                      Daniel Röschli  
Il presidente centrale    Il direttore

**Per il Sindacato Unia**

Vania Alleva                      Bruna Campanello                      Yannick Egger  
La presidente                      Membro del CD                      Il responsabile del ramo

**Per il Sindacato Syna**

Mandy Zeckra                      Kathrin Ackermann  
La vicepresidente                      La responsabile del ramo

# Appendice 1

## **Statuti dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale (CPN) per i rami professionali della carrozzeria, basati sull'art. 7 CCL**

### **Art. 1 Nome e sede**

---

- 1.1 Conformemente all'art. 7 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 Berna.
  
- 1.2 L'indirizzo dell'associazione è il seguente:  
Commissione Paritetica Nazionale  
per i rami professionali della carrozzeria  
Weltpoststrasse 20  
Casella postale  
3000 Berna 16  
carrosseriegewerbe@plk.ch  
www.cpn-carrozzeria.ch

### **Art. 2 Scopo/competenze**

---

- 2.1 Conformemente alle relative norme del CCL, l'associazione ha quale scopo la collaborazione tra le parti contraenti il Contratto collettivo e l'esecuzione dello stesso nei rami professionali della carrozzeria.
  
- 2.2 I compiti della CPN sono elencati in modo dettagliato all'art. 7 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) la commissione;
  - d) l'ufficio di revisione.
- 4.2 L'assemblea dei delegati può nominare, su richiesta, delle sottocommissioni per l'esecuzione di determinati incarichi. È 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:

Al massimo 18 delegati, ripartiti pariteticamente tra le parti contraenti carrosserie suisse e i sindacati Unia e Syna.

9 delegati di carrosserie suisse

6 delegati del sindacato Unia

3 delegati del sindacato Syna

- 5.3 L'assemblea dei delegati (assemblea 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 e la commissione della CPN;
  - d) eleggere l'ufficio di revisione;
  - e) prendere conoscenza del rapporto di revisione relativo alla contabilità dell'associazione;
  - f) approvare la contabilità e il budget dell'associazione;
  - g) dare scarico all'ufficio d'incasso, al comitato direttore e alla commissione della CPN;
  - 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 6 membri rappresentanti la parte padronale e di almeno 6 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 da carrosserie suisses. Da vicepresidente funge un rappresentante del sindacato UNIA. In qualità di membri prendono posto nel comitato direttore della CPN un rappresentante di carrosserie suisses 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, purché 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.
- 6.3 Le decisioni su ricorso sono di competenza del Comitato direttore.

## **Art. 7 Commissione**

---

- 7.1 La commissione della CPN è responsabile:
- a) della decisione circa l'esecuzione e la valutazione dei controlli

dei libri paga nonché della valutazione e della sanzione delle violazioni al CCL in conformità agli art. 9.1 e 9.8 CCL;

- b) della decisione circa l'assoggettamento di un datore di lavoro al CCL o alla dichiarazione di obbligatorietà generale, in conformità all'art. 8.3 lett. m) CCL;
- c) dell'esame, rispettivamente della decisione circa le richieste di una soluzione aziendale individuale in presenza di situazioni straordinarie, in conformità all'art. 12.3.

7.2 La commissione della CPN viene eletta una volta all'anno dall'assemblea della CPN.

## **Art. 8 Finanze**

---

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

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

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

Commissione Paritetica Nazionale  
per i rami professionali della carrozzeria  
Weltpoststrasse 20  
Casella postale  
3000 Berna 16  
carrosseriegewerbe@plk.ch  
www.cpn-carrozzeria.ch

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

#### **Art. 9 Ufficio di revisione**

---

- 9.1 L'ufficio di revisione è incaricato della revisione dei conti annuali dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per i rami professionali della carrozzeria (CPN).
- 9.2 Funge da ufficio di revisione una società fiduciaria indipendente dalle parti contraenti il presente CCL.
- 9.3 L'ufficio di revisione redige un rapporto sulla revisione dei conti all'attenzione dell'assemblea dei delegati.

#### **Art. 10 Responsabilità**

---

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

#### **Art. 11 Scioglimento**

---

- 11.1 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.

11.2 Eventuali rimanenze attive vengono suddivise a metà tra le parti contraenti (50% carroserie suisse, 50% Unia e Syna).

**Art. 12 Entrata in vigore**

---

12.1 Questi statuti entrano in vigore il 1.7.2022 a Bern/Zofingen/Olten e sostituiscono gli statuti del 1.1.2018, 1.1.2014, 6.6.2013, 1.1.2011



Zofingen, Berna, Olten, aprile 2022

**Per Carrosserie suisse**

Il presidente centrale

Felix Wyss

L'amministratore delegato

Daniel Röschli

**Per il Sindacato Unia**

La presidente

Vania Alleva

La responsabile del settore

Bruna Campanello

Il responsabile del ramo

Yannick Egger

**Per il Sindacato SYNA**

La vicepresidente

Mandy Zeckra

La responsabile del ramo professionale

Kathrin Ackermann

## **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. 8, appendice 1 CCL, la CPN prepara annualmente il suo budget.

#### **Art. 2 Utilizzo dei fondi**

---

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

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

---

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

### **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)».

Berna, Olten, Zofingen, 28 aprile 2022

### **Firme delle parti contraenti**

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

Il presidente  
Kurt Späti

Il vicepresidente  
Yannick Egger

#### **Per carrozzerie suisse**

Il presidente centrale  
Felix Wyss

Il direttore  
Daniel Röschli

#### **Sindacato Unia**

La presidente  
Vania Alleva

La direzione del settore  
Bruna Campanello

Il responsabile del ramo  
Yannick Egger

#### **Sindacato Syna**

La vicepresidente  
Mandy Zeckra

La responsabile del ramo professionale  
Kathrin Ackermann

## Appendice 3

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

del 17 dicembre 1993 (Stato 1° gennaio 2011)

---

*L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,*

visto l'articolo 34<sup>ter</sup> capoverso 1 lettera b della Costituzione federale<sup>60</sup>;  
visto il messaggio del Consiglio federale del 24 febbraio 1993<sup>61</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.

2 FF 1993 I 609

---

<sup>60</sup> [CS 1 3]

<sup>61</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.<sup>62</sup> sicurezza durante il lavoro ai sensi dell'articolo 82 della legge del 20 marzo 1981<sup>63</sup> sull'assicurazione contro gli infortuni e protezione del lavoratore ai sensi dell'articolo 48 della legge del 13 marzo 1964<sup>64</sup> sul lavoro;
- b. trasferimento dell'impresa ai sensi degli articoli 333 e 333a del Codice delle obbligazioni<sup>65</sup>;
- c. licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 335d–335g del Codice delle obbligazioni;
- d.<sup>66</sup> affiliazione a un'istituzione della previdenza professionale e scioglimento di un contratto d'affiliazione.

## **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.

---

<sup>62</sup> Nuovo testo giusta l'art. 64 della LF del 13 mar. 1964 nel testo della LF del 20 mar. 1998, in vigore dal 1° ago. 2000 (RU **2000** 1569; FF **1998** 978).

<sup>63</sup> RS **832.20**

<sup>64</sup> RS **822.11**

<sup>65</sup> RS **220**

<sup>66</sup> Introdotta dall'all. n. 5 della LF del 3 ott. 2003 (1<sup>a</sup> revisione della LPP), in vigore dal 1° apr. 2004 (RU **2004** 1677; FF **2000** 2341).

## **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>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> ...<sup>67</sup>

## **Sezione 6: Disposizioni finali**

### **Art. 16**

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

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

Data dell'entrata in vigore: 1° maggio 1994<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Nuovo testo giusta l'all. 1 n. II 27 del codice di procedura civile del 19 dic. 2008, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU 2010 1739; FF 2006 6593).

<sup>68</sup> DCF dell'8 apr. 1994



## Appendice 4

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

#### Art. 333

---

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

#### Art. 333a)<sup>2)</sup>

---

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

#### Art. 335d)<sup>2)</sup>

---

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

1993 804; FF 1993 I 609).

- 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)<sup>1)</sup>**

---

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

#### **Art. 335f)<sup>1)</sup>**

---

- 1 Il datore di lavoro che prevede di effettuare licenziamenti collettivi è tenuto a consultare la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi.
- 2 Egli dà loro almeno la possibilità di formulare proposte sui mezzi atti ad evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze.
- 3 Egli è tenuto a fornire alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi tutte le informazioni utili e a 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.

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

**Art. 335g)<sup>1)</sup>**

---

- 1 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.
- 2 La notifica deve contenere i risultati della consultazione giusta l'articolo 335f nonché tutte le informazioni utili concernenti il progetto di licenziamento collettivo.
- 3 L'ufficio cantonale del lavoro cerca di trovare soluzioni ai problemi posti dal licenziamento collettivo prospettato. La rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi possono presentargli proprie osservazioni.
- 4 Se il rapporto di lavoro è stato disdetto nel quadro di un licenziamento collettivo, esso cessa 30 giorni dopo la notifica all'ufficio cantonale del lavoro del progetto di licenziamento collettivo, a meno che, secondo le disposizioni contrattuali o legali, la disdetta non abbia effetto a una data successiva.

---

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

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

### **Art. 335h)<sup>1)</sup>**

---

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

### **Art. 335i)<sup>1)</sup>**

---

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

---

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

### **Art. 335j<sup>1)</sup>**

---

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

### **Art. 335k<sup>1)</sup>**

---

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

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

---

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

### **Art. 336a cpv. 3**

---

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

---

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

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

## Appendice 5

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

(Firma del contratto per datori di lavoro non affiliati all'associazione padronale carrozzerie svizzere 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 2022–2025 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 particolare 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  
Kurt Späti

Il vicepresidente  
Yannick Egger

## Appendice 6

### Esempio di contratto di lavoro per i collaboratori sottoposti al CCL

Tra la ditta

*quale datore di lavoro* \_\_\_\_\_

e il/la signor/signora

*quale dipendente* \_\_\_\_\_

si stipula:

1. *Competenze*

Il/La dipendente è assunto/a in qualità di \_\_\_\_\_

2. *Il rapporto di lavoro inizia il* \_\_\_\_\_

3. *L'elenco delle competenze ed il regolamento sul comportamento in azienda sono vincolanti. Il tempo di prova è di* \_\_\_\_ *mesi.*

4. La retribuzione è stabilita come segue:

*Impiego con retribuzione salario mensile:*

*Il salario lordo ammonta a CHF* \_\_\_\_\_ *mensili.*

*Impiego con retribuzione salario orario:*

*Il salario lordo di base ammonta a CHF* \_\_\_\_\_ *orari.*

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

#### Art. 27 Vacanze

- 20 giorni	8.33%
- 25 giorni	10.64%
- 30 giorni	13.04%
- 35 giorni	15.56%

#### Art. 29 Giorni festivi

- Per ogni giorno festivo	0.39%
---------------------------	-------

#### Art. 38 Indennità di fine anno

8.33%



## Composizione del salario orario

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

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

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

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

Luogo e data

Il datore di lavoro  
(azienda, firma)

Il/La dipendente  
(firma)

Redatto in due esemplari.

## Appendice 7

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

**del 6 marzo 2024**

---

*Il Consiglio federale svizzero,*

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956<sup>69</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) per i rami professionali della carrozzeria del marzo/giugno 2022 viene conferita l'obbligatorietà generale.

#### **Art. 2**

<sup>1</sup> L'obbligatorietà generale è valida per tutta la Svizzera, ad eccezione del Canton Giura e del circondario amministrativo del Giura bernese (distretti di Courtelary, Moutier e La Neuveville).

<sup>2</sup> Le disposizioni di carattere obbligatorio generale del contratto collettivo di lavoro (CCL), hanno validità per tutte le imprese e parti d'impresе (datori di lavoro) dei rami della carrozzeria. Per i rami professionali della carrozzeria comprende imprese e parti d'impresе che operano nei seguenti settori:

- a. carrozzeria e costruzione di veicoli;
- b. selleria di carrozzeria;
- c. carrozziere-lattoniere;
- d. verniciatura di automobili e carrozzeria-verniciatura di automobili;
- e. lavori di carrozzeria particolari (per es. levabolli).

<sup>3</sup> Le disposizioni di carattere obbligatorio generale del CCL sono valide per i lavoratori occupati nelle imprese e parti d'impresе ai sensi del capoverso 2.

Sono esclusi:

- a. i titolari di aziende ed i loro familiari, come da articolo 4, capoverso 1 Legge federale sul lavoro (LL; RS 822.11);
- b. i dipendenti che eseguono prevalentemente lavori amministrativi;
- c. i dipendenti incaricati di mansioni direttive superiori (quadri) che nell'azienda nel suo insieme hanno la facoltà di prendere decisioni su questioni di natura essenziale.

Nel Cantone di Ginevra, le disposizioni del CCL dichiarate di obbligatorietà generale si applicano anche ai dipendenti di cui alle lettere b. e c.

Per gli apprendisti trovano applicazione le articoli 23 (Durata del lavoro), 27 (Vacanze, durata delle vacanze), 29 (Giorni festivi), 32 (Assenze giustificate) e 38 (Indennità di fine anno) del CCL.

<sup>4</sup> Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro<sup>70</sup> e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza<sup>71</sup> valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera ma al di fuori del campo di applicazione territoriale definito nel capoverso 1 come pure per i loro lavoratori nel caso in cui essi svolgano lavori all'interno di questo campo di applicazione. Per il controllo del rispetto di queste disposizioni del CCL sono competenti le Commissioni Paritetiche del CCL.

### **Art. 3**

Per quanto riguarda l'incasso e l'impiego dei contributi per i costi di esecuzione (art. 18 CCL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il relativo budget per l'anno successivo al conteggio. Quest'ultimo va corredato del rapporto di revisione, nonché di altri documenti che in singoli casi, la SECO richiede. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla SECO e protrarsi oltre la fine dell'obbligatorietà generale, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità dell'obbligatorietà generale. La SECO può inoltre richiedere ulteriori informazioni, altri documenti da visionare e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

### **Art. 4**

Il presente decreto entra in vigore il 1° aprile 2024 ed è valido sino al 31 dicembre 2026.

6 marzo 2024

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Viola Amherd  
Il cancelliere della Confederazione, Viktor Rossi

---

70 RS 823.20  
71 ODist, RS 823.201

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

concluso nel marzo/giugno 2022

tra Carrosserie Suisse

*da una parte*

e

il sindacato Unia e il sindacato Syna

*dall'altra parte*

---

### **Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale**

#### **Art. 7 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)**

7.1 Per l'esecuzione del CCL nominano una «Commissione paritetica nazionale per i rami professionali della carrozzeria» (CPN) con sede a Berna. Le organizzazioni contraenti del 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.

(...)

7.3 La CPN ha quali compiti:

a. di vigilare sull'applicazione e sull'esecuzione di questo CCL;

(...)

e. di promuovere il perfezionamento professionale;

(...)

g. di emanare tutti i regolamenti necessari all'applicazione del CCL;

h. La CPN può delegare questo compito alla CP;

(...)

l. di determinare e di incassare i costi di controllo e le sanzioni contrattuali;

m. di giudicare in materia di assoggettamento di un datore di lavoro al contratto;

(...)

#### **Art. 8 Commissioni Paritetiche (CP)**

8.1 Possono esistere Commissioni paritetiche (CP) locali (cantionali o regionali).

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

- a. **Trasgressioni da parte del datore di lavoro**
- 9.1 I datori di lavoro 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. Gli importi ricevuti a tale titolo 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. 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, controlli in merito all'applicazione delle disposizioni contrattuali tramite la verifica dei libri paga. Questi controlli saranno effettuati dagli organi di controllo nominati dalla CPN, rispettivamente dalla CP. I datori di lavoro presso i quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, 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 I datori di lavoro sono tenuti a conservare i documenti citati all'articolo 9.8 CCL a norma di legge, comunque per almeno cinque anni.
- (...)
- 9.11 Se dai controlli dei libri paga non emergono contestazioni, all'azienda non verrà addebitato alcun costo. Se invece risultano motivi di reclamo, su decisione della CPN o della CP, all'azienda possono essere addebitate le spese di controllo, le spese processuali e una sanzione contrattuale.
- a. La sanzione contrattuale va stabilita innanzitutto in modo da impedire ai datori di lavoro ai lavoratori già colpevoli di commettere ulteriori violazioni del Contratto collettivo di lavoro. In alcuni casi la sanzione può superare la somma delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori.
- b. L'importo viene quindi stabilito in base ai seguenti criteri:

1. entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori;
  2. violazione delle disposizioni non pecuniarie del Contratto collettivo di lavoro, in particolare del divieto del lavoro nero (art. 21 CCL);
  3. il fatto che il datore di lavoro o il lavoratore colpevole, messo in mora, abbia già adempiuto in tutto o in parte ai suoi obblighi;
  4. violazione unica o ripetuta delle singole disposizioni del Contratto collettivo di lavoro e la gravità di questa violazione;
  5. recidiva della violazione del Contratto collettivo di lavoro;
  6. dimensione dell'impresa;
  7. il fatto che i lavoratori abbiano fatto valere personalmente i loro diritti nei confronti di un datore di lavoro colpevole.
- c. A chi viola il divieto di lavorare in nero (art. 21 CCL), viene comminata una sanzione contrattuale per ogni lavoratore in nero.

(...)

- e. Chi non conserva i documenti aziendali di cui all'articolo 9.9 collegato con l'articolo 9.8 durante 5 anni viene punito con una sanzione contrattuale.
- f. Chi non presenta i documenti necessari per il controllo richiesti in precedenza e per iscritto dall'organo di controllo incaricato secondo l'articolo 9.8 CCL e quindi rende impossibile un controllo regolare viene punito con una sanzione contrattuale.
- g. Il pagamento della sanzione contrattuale non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di rispettare le restanti disposizioni del presente CC.

(...)

- 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 alle spese di applicazione, contributo di formazione**

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

- a. Contributi dei lavoratori

Tutti i lavoratori versano

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

Totale: 30 franchi mensili.

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

- b. Contributi dei datori di lavoro

Tutti i datori di lavoro versano

- un contributo alle spese di applicazione di 7 franchi mensili per ogni collaboratore e

- un contributo di formazione di 14 franchi mensili per ogni collaboratore.  
Totale: 21 franchi mensili.

Questi importi – nonché quelli dedotti ai lavoratori – vanno versati periodicamente sul conto della Commissione Paritetica Nazionale conformemente.

(...)

- 18.3 I datori di lavoro confermano per iscritto ai lavoratori l'ammontare, rispettivamente il totale dei contributi dedotti conformemente all'articolo 18.1 lettere a. e b. CCL.
- 18.7 I contributi di cui all'articolo 18.1 lettere a. e b. CCL vengono riscossi per:
- a. le spese di applicazione
    - a. copertura dei costi amministrativi della CPN
    - b. applicazione del CCL o copertura dei costi di applicazione del CCL (...)
    - d. stampa e invio del CCL e delle sue appendici
    - e. garanzia dei costi in relazione all'informazione su CCL/DFO
  - b. la formazione e del perfezionamento
    - a. contributi nell'ambito del perfezionamento
    - b. copertura dei costi nell'ambito della formazione di base
- 18.8 Un'eventuale eccedenza nella cassa della Commissione Paritetica Nazionale può essere utilizzata, anche dopo la scadenza della Dichiarazione di forza obbligatoria del CCL, esclusivamente a favore di attività di formazione e di perfezionamento professionale nonché a scopo sociale.
- 18.9 Il datore di lavoro è responsabile dei contributi di cui all'articolo 18.1 lettere a e b CCL che non sono stati dedotti oppure lo sono stati in modo irregolare. Non deve con ciò derivarne alcuno svantaggio per i lavoratori.

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

Collaborazione con i dipendenti

(...)

- 19.2 Il datore di lavoro informa chiaramente il dipendente sui lavori da eseguire.

(...)

Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni

- 19.4 Il datore di lavoro mette per tempo a disposizione del lavoratore:
- a. il materiale necessario
  - b. le istruzioni di lavoro appropriate
  - c. gli attrezzi adeguati e in buono stato.

Il datore di lavoro deve assicurarsi che l'attrezzatura deve sia conservata sotto chiave. Essa è contenuta in un inventario firmato dalle parti.

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

### Diligenza e fedeltà

- 20.1 Il lavoratore deve eseguire con cura il lavoro affidatogli e salvaguardare in buona fede i legittimi interessi del datore di lavoro.

### Cura del materiale e dell'attrezzatura

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

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

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

(...)

### Obbligo di restituzione

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

### Ore straordinarie

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

### Osservanza delle istruzioni

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

### In particolare egli deve:

- a. compilare con cura e consegnare puntualmente i rapporti sul lavoro eseguito;
- b. comportarsi correttamente verso le persone con cui ha contatto nell'esercizio della sua professione ed evitare atti che possano danneggiare il datore di lavoro o provocare reclami;
- c. astenersi dal consumare alcol durante l'orario di lavoro e le pause. Egli deve inoltre astenersi dal fumare nei locali dell'azienda contrassegnati dall'apposito cartello di divieto;
- d. avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante circa eventuali impedimenti al lavoro;
- e. prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile.



## **Art. 21 Lavoro nero**

- 21.1 Il lavoro nero è vietato.
- 21.2 È 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.
- 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 10 000.– franchi.

## **Art. 22 Perfezionamento professionale personale**

- 22.1 I lavoratori, così come i membri della commissione d'azienda e quelli del Consiglio di fondazione delle istituzioni di previdenza eletti dai lavoratori, hanno diritto a tre giorni di lavoro remunerato all'anno per il perfezionamento professionale specifico. Tale diritto è trasferibile ai tre anni successivi. I lavoratori sono esortati ad usufruire del diritto al perfezionamento professionale personale. 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. Conformemente a quanto concordato, la durata annuale del lavoro può essere aumentata a 2184 ore annue, rispettivamente 182 ore mensili, ovvero 42 ore settimanali, adeguando la corrispettiva compensazione delle vacanze (cfr. art. 27.1 e art. 34.2).
- 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 disciplinate dal regolamento aziendale non valgono come orario di 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 pro rata 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, lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi/indennità**

26.1 Le ore straordinarie 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 È 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 o 45 per il personale amministrativo. 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 È considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 23.00 e le ore 06.00. Deroghe nell'ambito della Legge sul lavoro sono permesse. L'indennità di salario per il lavoro notturno è pari al 50 %. Il lavoro notturno temporaneo

inferiore a 25 notti per anno civile è pagato con un'indennità del 50 %. In caso di lavoro notturno periodico o regolare ricorrente pari o superiore a 25 notti per anno civile, i lavoratori hanno diritto ad un supplemento di tempo libero pari al 10 % del lavoro notturno da loro effettivamente svolto.

d. Lavoro domenicale e nei giorni festivi

(...)

26.6 Le ore lavorative effettuate di domenica o in un giorno festivo (art. 26.5 CCL) devono essere compensate con un supplemento di tempo libero pari al 50 % nel corso della settimana seguente. Inoltre rimangono applicabili le disposizioni della legge sul lavoro (LL), in particolare il supplemento salariale del 50 per cento.

## **Art. 27           Vacanze, durata delle vacanze**

27.1

La durata delle vacanze per anno civile è pari a: (in giorni lavorativi)	con 41 ore settimanali	con 42 ore settimanali
fino a 20 anni compiuti	25	30
dopo il compimento dei 20 anni	20	25
dopo il compimento dei 50 anni	25	30
dopo il compimento dei 60 anni ed almeno 5 anni di servizio nell'azienda	30	35

27.2 Il diritto alle vacanze è calcolato a partire dal mese seguente il compimento degli anni.

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

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

(...)

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

## **Art. 29           Giorni festivi**

29.1 Quando il lavoratore percepisce i giorni festivi fissati 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, purché 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.

(...)

29.4 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, purché non sia già dichiarato giorno festivo cantonale, interamente o parzialmente quale giorno festivo non remunerato.

### **Art. 30 Indennità per giorni festivi**

30.1 Per i lavoratori a salario mensile le indennità per giorni festivi sono comprese nel salario. L'indennità per giorni festivi è calcolata, per i lavoratori a salario orario, sia sulla base del salario orario contrattuale normale che sulle ore normali di lavoro non effettuate.

30.2 L'indennità per giorni festivi non è dovuta:

- a. se il giorno festivo cade di domenica o di sabato non lavorativo;
- b. se il lavoratore percepisce un'indennità giornaliera da una cassa malati o dalla SUVA.

### **Art. 32 Assenze**

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

- a. 2 giorni per il proprio matrimonio\*;
- 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. 2 giorni per il decesso di un fratello o sorella, dei genitori, suoceri, 1 giorno per nonni o nipoti o una sola volta per il genitore sostitutivo nelle famiglie allargate;
- f. 1 giorno all'anno per il trasloco della propria economia domestica, purché il rapporto di lavoro non sia stato disdetto;
- g. 1 giorno in caso di giornata d'informazione per l'arruolamento. Il tempo ulteriormente necessario è rimborsato dall'IPG;

h. 1/2 giorno                      giorno in caso di riforma militare;

\* Le assenze inerenti l'articolo 32.1 lettera a. e l'articolo 32.3 CCL che cadono in un giorno non lavorativo possono essere recuperate.

(...)

32.3 Ai padri è concesso un congedo di paternità di 10 giorni con il versamento del salario al 90 %. Il giorno della nascita del figlio è compreso nei 10 giorni. Per le altre condizioni si applica l'articolo 329g CO.

#### **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
2184	182	42

(...)

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.

34.7 Se il conteggio finale di un lavoratore indica un deficit di più di 50 ore, il datore di lavoro e il lavoratore si accordano per stabilirne il pareggio.

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.

(...)

Salario in caso di impedimento al lavoro

- 34.11 Se al posto del salario vengono corrisposte prestazioni sostitutive, in caso di impedimento al lavoro il versamento non dovrà superare l'importo che il lavoratore percepirebbe in caso di prestazione lavorativa. A tale proposito va considerata la differenza tra le trattenute in caso di prestazione lavorativa e quelle in caso di impedimento al lavoro, segnatamente i contributi non versati alle assicurazioni sociali in caso di impedimento al lavoro.

### **Art. 35 Pagamento del salario**

- 35.1 Il salario è versato al lavoratore ad intervalli regolari, in valuta svizzera, 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 sono stabiliti nell'appendice 8.  
(...)
- 36.3 Per i lavoratori con capacità lavorativa ridotta, o che non adempiono tutte le condizioni (formazione, lingua, ecc.) necessarie ad una prestazione completa, si può fissare un salario inferiore ai minimi contrattuali. E' però necessario un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, dove siano specificati i motivi della prestazione ridotta. La richiesta scritta va approvata dalla 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 Se il rapporto di lavoro viene sciolto durante il periodo di prova, non sussiste alcun diritto all'indennità di fine anno.
- 38.6 Se il lavoratore, d'accordo con il datore di lavoro, beneficia di un congedo non pagato, l'indennità di fine anno viene ridotta proporzionalmente.

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

- 41.1 Il lavoratore ha diritto al salario, rispettivamente alle prestazioni sostitutive del salario, a partire dal primo giorno di malattia. Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente i lavoratori secondo la LAMal per un'indennità giornaliera del salario (senza assegni per i figli) perso durante la malattia, la gravidanza e il parto, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro. I premi effettivi dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno sono a carico, in parti uguali, del datore di lavoro e del lavoratore indipendentemente dal periodo di attesa concordato contrattualmente. Qualora venga concordato un pagamento differito delle prestazioni assicurative, durante il periodo di differimento il datore di lavoro versa l'80 % del salario lordo.
- 41.2 L'assicurazione collettiva per perdita di guadagno ai sensi della LAMal può essere stipulata anche in base alla LCA laddove tale soluzione risulti equipollente alle prestazioni della LAMal, ad es. pagamento delle indennità sostitutive del salario per 720 giorni sull'arco di 900 giorni.

**Art. 42 Condizioni di assicurazione**

- 42.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:
- a. indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario del datore di lavoro nella misura dell'80 % del salario contrattuale normale, inclusa l'indennità di fine anno (senza spese), dall'inizio della malattia o dopo il periodo di differimento;
  - b. indennità giornaliera versate durante 720 giorni nello spazio di 900 giorni consecutivi (calcolate a partire dal primo giorno di malattia). Nel caso di assicurazione d'indennità giornaliera con prestazioni differite, per il calcolo dei 720 giorni si tiene conto anche dei giorni che sono stati rimborsati dal datore di lavoro prima dell'inizio del versamento di prestazioni da parte dell'assicurazione.
  - c. in caso di incapacità parziale al lavoro, pari ad almeno il 50 %, l'indennità giornaliera viene corrisposta proporzionalmente;
  - d. (...)
  - 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. 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'articolo 324a CO.

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

(...)

42.4 Le prestazioni dell'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia stipulata e cofinanziata dal datore di lavoro sono considerate come pagamento del salario ai sensi dell'articolo 324a del.

(...)

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**

(...)

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, poiché 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 l'articolo 43.3 CCL saranno ridotte nella stessa misura.

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

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

durante la scuola reclute come recluta:

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

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

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



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

e. Militari in ferma continuata

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

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

#### **Art. 47 Periodo di prova**

47.1 È 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.

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.

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

(...)

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

(...)

Termini di disdetta:

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

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

- nel 1° anno di servizio con preavviso di 1 mese;
- dal 2° al 9° anno di servizio incluso con preavviso di due mesi;
- nel 10° anno di servizio con preavviso di tre mesi;
- dai 58 anni compiuti (indipendentemente dal numero di anni di servizio) con un termine di disdetta di 4 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.

## Art. 52 Diminuzione del lavoro (...)

(...)

52.1 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. In particolare, la CPN deve essere informata tempestivamente in caso di una riduzione della durata del lavoro settimanale oppure in previsione della chiusura dell'azienda.

52.2 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 La CPN è 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.

(...)

(...)

## 2. Salari minimi

---

Tutta la Svizzera, ad eccezione del canton Giura, del circondario amministrativo del Giura bernese del cantone di Berna, del canton Ginevra e del canton Ticino

All'ora, con 41 ore settimanali (divisore = 177,7)      all'ora, con 42 ore settimanali (divisore = 182)      al mese

---

a. per i lavoratori qualificati dei rami professionali della carrozzeria in possesso dell'attestato di fine tirocinio (AFC)

- nel primo anno dopo la procedura di qualificazione PQ\*      Fr. 25.30      Fr. 24.75      Fr. 4500.–
- due anni dopo PQ\*      Fr. 26.45      Fr. 25.80      Fr. 4700.–

b. per i lavoratori con certificato federale di formazione pratica (CFP)

- meno di due anni d'esperienza professionale      Fr. 22.80      Fr. 22.25      Fr. 4050.–
- dopo due anni d'esperienza professionale      Fr. 23.65      Fr. 23.10      Fr. 4200.–

Tutta la Svizzera, ad eccezione del canton Giura, del circondario amministrativo del Giura bernese del cantone di Berna, del canton Ginevra e del canton Ticino	All'ora, con 41 ore settimanali (divisore = 177,7)	all'ora, con 42 ore settimanali (divisore = 182)	al mese
---	--	--	---------

c. per i lavoratori senza attestato di fine tirocinio nei rami professionali (d'esperienza professionale)			
– meno di sette anni d'esperienza professionale	Fr. 22.50	Fr. 22.00	Fr. 4000.–
– dopo sette anni d'esperienza professionale	Fr. 23.65	Fr. 23.10	Fr. 4200.–

\* I leva bolle sono equiparati ai lavoratori qualificati.

Ticino	all'ora, con 41 ore settimanali (divisore 177,7)	all'ora, con 42 ore settimanali (divisore 182)	al mese
--------	--	--	---------

a. per i lavoratori qualificati dei rami professionali della carrozzeria in possesso dell'attestato di fine tirocinio (AFC)			
– nel primo anno dopo la procedura di qualificazione PQ*	Fr. 24.50	Fr. 23.90	Fr. 4350.–
– due anni dopo PQ*	Fr. 25.00	Fr. 24.45	Fr. 4450.–
b. per i lavoratori con certificato federale di formazione pratica (CFP)			
– meno di due anni d'esperienza professionale	Fr. 22.50	Fr. 22.00	Fr. 4000.–
– dopo due anni d'esperienza professionale	Fr. 23.10	Fr. 22.55	Fr. 4100.–
c. per i lavoratori senza attestato di fine tirocinio nei rami professionali della carrozzeria (compreso il riconoscimento dell'esperienza professionale acquisita all'estero)			
– meno di due anni d'esperienza professionale	Fr. 21.70	Fr. 21.15	Fr. 3850.–
– dopo due anni d'esperienza professionale	Fr. 22.50	Fr. 22.00	Fr. 4000.–
– dopo sette anni d'esperienza professiona	Fr. 23.10	Fr. 22.55	Fr. 4100.–

\* I leva bolle sono equiparati ai lavoratori qualificati.

Ginevra	all'ora, con 41 ore settimanali (divisore 177,7)	all'ora, con 42 ore settimanali (divisore 182)	al mese
a. per i lavoratori qualificati del ramo della carrozzeria che sono in possesso del certificato di capacità (AFC o CAP)			
– nel primo anno dopo la procedura di qualificazione PQ*	Fr. 25.30	Fr. 24.75	Fr. 4500.–
– un anno dopo PQ*	Fr. 26.35	Fr. 25.70	Fr. 4680.–
– due anni dopo PQ*	Fr. 27.60	Fr. 26.90	Fr. 4900.–
– cinque anni dopo PQ*	Fr. 28.70	Fr. 28.00	Fr. 5100.–
b. per i lavoratori con certificato federale di formazione pratica (CFP)			
– meno di due anni d'esperienza professionale	Fr. 23.35	Fr. 22.80	Fr. 4150.–
– dopo due anni d'esperienza professionale	Fr. 23.80	Fr. 23.25	Fr. 4230.–
– dopo cinque anni d'esperienza professionale	Fr. 26.40	Fr. 25.70	Fr. 4690.–
c. per i lavoratori senza attestato di fine tirocinio nei rami professionali della carrozzeria (compreso il riconoscimento dell'esperienza)			
– meno di due anni d'esperienza professionale	Fr. 22.80	Fr. 22.25	Fr. 4050.–
– dopo due anni d'esperienza professionale	Fr. 23.35	Fr. 22.80	Fr. 4150.–
– dopo cinque anni d'esperienza professionale	Fr. 25.00	Fr. 24.45	Fr. 4450.–
* I leva bolle sono equiparati ai lavoratori qualificati con un tirocinio di 4 anni (AFC). Resta riservato l'articolo 36 capoverso 3 CCL.			

# Appendice 8.1

## Adeguamenti salariali e salari minimi

**Contratto collettivo di lavoro (CCL) per i rami professionali della carozzeria del 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2025**

**Accordo valido dal 1° gennaio 2023**

### Adeguamento salariale per tutta la Svizzera

#### **1. Adeguamento salariale (Art. 37 CCL)**

##### *1.1 Tutta la Svizzera ad eccezione del Cantone del Giura e del circondario amministrativo del Giura bernese e del Cantone di Ginevra*

I salari effettivi di tutti i lavoratori assoggettati al CCL che attualmente percepiscono un salario lordo fino a CHF 6'700.00 al mese (escl. quota 13<sup>a</sup> mensilità) registrano un aumento generale di CHF 125.00 al mese (o di CHF 0.8 all'ora [41 ore/settimana] / CHF 0.7 all'ora [42 ore/settimana]<sup>72</sup>) conformemente al salario mensile AVS.

L'indice nazionale dei prezzi al consumo su base dicembre 2020 pari a 104,6 punti (stato settembre 2022) è ritenuto compensato.

I nuovi assunti dal 1° luglio 2022 non beneficeranno degli adeguamenti di cui sopra nel 2023.

##### *1.2 Cantone di Ginevra*

I salari effettivi di tutto il personale assoggettato al CCL registrano un aumento generale di CHF 90.00 al mese (o di CHF 0.5 all'ora [41 ore/settimana] / CHF 0.5 all'ora [42 ore/settimana]<sup>73</sup>) conformemente al salario mensile AVS.

L'indice nazionale dei prezzi al consumo su base dicembre 2020 pari a 104,6 punti (stato settembre 2022) è ritenuto compensato.

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

I salari minimi 2023 aumentano rispetto all'anno precedente (2022) come segue:

conformemente all'articolo 34.2 CCL, il calcolo del salario a ore avviene con il divisore di 177,7 (41 ore/settimana) e con il divisore 182 (42 ore/settimana) in rapporto al salario mensile

---

Vedi art. 23.1

Vedi art. 23.1

\* I leva bolle sono equiparati ai lavoratori qualificati con un tirocinio di 4 anni (AFC). Resta riservato l'art. 36 cpv. 3 CCL.

**AFC** Attestato federale di capacità

**CFP** Certificato federale di formazione pratica

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

<b>Resto della Svizzera</b>	<b>All'ora per 41 ore/settimana (divisore 177,7)</b>	<b>All'ora per 42 ore/settimana (divisore 182)</b>	<b>Al mese</b>
a) per lavoratori qualificati dei rami professionali della carrozzeria che hanno superato con successo la <b>procedura di qualificazione (AFC)</b>			
• durante i primi due anni dopo la PQ*	CHF 26.05	CHF 25.40	CHF 4'625.00
• due anni dopo aver concluso la PQ*	CHF 27.15	CHF 26.50	CHF 4'825.00
b) per lavoratori con <b>certificato federale di formazione pratica (CFP)</b>			
• nei primi due anni dopo il CFP	CHF 23.50	CHF 22.95	CHF 4'175.00
• due anni dopo il CFP	CHF 24.35	CHF 23.75	CHF 4'325.00
c) per lavoratori <b>senza attestato di fine tirocinio</b> nel			

ramo professionale della carrozzeria (compreso il riconoscimento dell'esperienza professionale acquisita all'estero)			
• fino a sette anni di esperienza professionale	CHF 23.20	CHF 22.65	CHF 4'125.00
• Oltre sette anni di esperienza professionale	CHF 24.35	CHF 23.75	CHF 4'325.00

<b>Ticino</b>	<b>All'ora per 41 ore/settimana (divisore 177,7)</b>	<b>All'ora per 42 ore/settimana (divisore 182)</b>	<b>Al mese</b>
a) per lavoratori qualificati dei rami professionali della carrozzeria che hanno superato con successo <b>la procedura di qualificazione (AFC)</b>			
• durante i primi due anni dopo la PQ*	CHF 25.20	CHF 24.60	CHF 4'475.00
• due anni dopo aver concluso la PQ*	CHF 25.75	CHF 25.15	CHF 4'575.00
b) per lavoratori con <b>certificato federale di formazione pratica (CFP)</b>			
• nei primi due anni dopo il CFP	CHF 23.20	CHF 22.65	CHF 4'125.00

• due anni dopo il CFP	CHF 23.80	CHF 23.20	CHF 4'225.00
c) per lavoratori <b>senza attestato di fine tirocinio</b> nel ramo professionale della carrozzeria (compreso il riconoscimento dell'esperienza professionale acquisita all'estero)			
• Fino a due anni di esperienza professionale	CHF 22.50	CHF 22.00	CHF 4000.00
• dopo due anni di esperienza professionale	CHF 23.20	CHF 22.65	CHF 4'125.00
• Dopo sette anni di esperienza professionale	CHF 23.80	CHF 23.20	CHF 4'225.00

<b>Ginevra</b>	<b>All'ora per 41 ore/settimana (divisore 177,7)</b>	<b>All'ora per 42 ore/settimana (divisore 182)</b>	<b>Al mese</b>
a) per lavoratori qualificati dei rami professionali della carrozzeria in possesso <b>dell'attestato di fine tirocinio (AFC o CAP)</b>			
• nel primo anno dopo aver concluso la PQ*	CHF 26.10	CHF 25.45	CHF 4'635.00
• un anno dopo aver concluso la PQ *	CHF 27.10	CHF 26.50	CHF 4'820.00



• due anni dopo aver concluso la PQ *	CHF 28.40	CHF 27.70	CHF 5'045.00
• cinque anni aver concluso la PQ*	CHF 29.55	CHF 28.85	CHF 5'255.00
b) per lavoratori con <b>certificato federale di formazione pratica (CFP)</b>			
• nei primi due anni dopo il CFP	CHF 24.05	CHF 23.50	CHF 4'275.00
• due anni dopo il CFP	CHF 24.50	CHF 23.95	CHF 4'355.00
•cinque anni dopo il CFP	CHF 27.20	CHF 26.55	CHF 4'830.00
c) per lavoratori <b>senza attestato di fine tirocinio</b> nel ramo professionale della carrozzeria (compreso il riconoscimento dell'esperienza professionale acquisita all'estero)			
• fino a due anni di esperienza professionale	CHF 23.45	CHF 22.90	CHF 4'170.00
• dopo due anni di esperienza professionale	CHF 24.05	CHF 23.50	CHF 4'275.00
• dopo cinque anni di esperienza professionale	CHF 25.80	CHF 25.20	CHF 4'585.00

Zofingen, Berna, Olten, dicembre 2022

**Per carroserie suisse**

Felix Wyss

Daniel Röschli

**Per il Sindacato UNIA**

Vania Alleva

Bruna Campanello

**Per il Sindacato Syna**

Johann Tscherrig Kathrin Ackermann

## Appendice 8.2

### Adeguamenti salariali e salari minimi

**Contratto collettivo di lavoro (CCL) per i rami professionali della carrozzeria del 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2025**

**Accordo valido dal 1° luglio 2022**

#### **Adeguamento salariale per tutta la Svizzera**

##### **1. Adeguamento salariale (Art. 37 CCL)**

*1.1 Tutta la Svizzera, ad eccezione del Cantone del Giura e del distretto del Giura bernese, nonché del Cantone di Ginevra.*

Al 1° luglio 2022, i salari effettivi di tutti i lavoratori assoggettati al CCL che percepiscono attualmente un salario lordo fino a CHF 6'300.00 mensili (esclusa la quota della tredicesima mensilità) subiscono un aumento generale di CHF 60.00 al mese (o 0.35 all'ora [41 ore settimanali] / 0.35 all'ora [42 ore settimanali]<sup>74</sup>) conformemente al salario AVS.

L'indice nazionale dei prezzi al consumo di 101,3 punti, sulla base di dicembre 2015, risulta compensato.

##### *1.1 Cantone di Ginevra*

Al 1° gennaio 2022 i salari effettivi di tutti i lavoratori assoggettati al CCL subiscono un aumento generale di CHF 50.00 al mese (o. 0.30 all'ora [41 ore settimanali] / 0.25 all'ora [42 ore settimanali]<sup>75</sup>) conformemente al salario AVS.

L'indice nazionale dei prezzi al consumo di 101,3 punti, sulla base di dicembre 2015, risulta compensato.

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

I salari minimi per il 2022 restano immutati rispetto al 2021.

Conformemente all'art. 34.2 CCL, il calcolo del salario orario avviene con il divisore 177.7 (41 ore/settimana) e con il divisore 182 (42 ore/settimana) in rapporto al salario mensile.

\* I leva bolle sono equiparati ai lavoratori qualificati con un tirocinio di 4 anni (AFC). Resta riservato l'art. 36 cpv. 3 CCL.

---

<sup>74</sup> Cfrl. Art. 23.1

<sup>75</sup> Cfr. Art. 23.1

**AFC** Attestato federale di capacità

**CFP** Certificato federale di formazione pratica

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

<b>Resto de la Svizzera</b>	<b>all'ora, con 41 ore set- timanali (divi- sore 177.7)</b>	<b>all'ora, con 42 ore set- timanali (divi- sore 182)</b>	<b>al mese</b>
a) per i lavoratori qualifi- cati dei rami professionali della carrozzeria in pos- sesso dell'attestato di fine tirocinio (AFC)			
• nel primo anno dopo la procedura di qualifica- zione PQ*	CHF 25.30	CHF 24.75	CHF 4'500.00
• due anni dopo PQ*	CHF 26.45	CHF 25.80	CHF 4'700.00
b) per i lavoratori con cer- tificato federale di forma- zione pratica (CFP)			
• meno di due anni d'esperienza profes- sionale	CHF 22.80	CHF 22.25	CHF 4'050.00
• dopo due anni d'esper- ienza professionale	CHF 23.65	CHF 23.10	CHF 4'200.00
c) per i lavoratori senza at- testato di fine tirocinio nei rami professionali della carrozzeria (com- preso il riconoscimento dell'esperienza profes- sionale acquisita all'estero)			
• meno di sette anni d'esperienza profes- sionale	CHF 22.50	CHF 22.00	CHF 4'000.00
• dopo sette anni d'esper- ienza professionale	CHF 23.65	CHF 23.10	CHF 4'200.00

<b>Ticino</b>	<b>all'ora, con</b>	<b>all'ora, con</b>	<b>al mese</b>
---------------	---------------------	---------------------	----------------

	<b>41 ore settimanali (divisore 177.7)</b>	<b>42 ore settimanali (divisore 182)</b>	
a) per i lavoratori qualificati dei rami professionali della carrozzeria in possesso dell'attestato di fine tirocinio (AFC)			
• nel primo anno dopo la procedura di qualificazione PQ*	CHF 24.50	CHF 23.90	CHF 4'350.00
• due anni dopo PQ*	CHF 25.00	CHF 24.45	CHF 4'450.00
b) per i lavoratori con certificato federale di formazione pratica (CFP)			
• meno di due anni d'esperienza professionale	CHF 22.50	CHF 22.00	CHF 4'000.00
• dopo due anni d'esperienza professionale	CHF 23.10	CHF 22.55	CHF 4'100.00
c) per i lavoratori senza attestato di fine tirocinio nei rami professionali della carrozzeria (compreso il riconoscimento dell'esperienza professionale acquisita all'estero)			
• meno di due anni d'esperienza professionale	CHF 21.70	CHF 21.15	CHF 3'850.00
• dopo due anni d'esperienza professionale	CHF 22.50	CHF 22.00	CHF 4'000.00
• dopo sette anni d'esperienza professionale	CHF 23.10	CHF 22.55	CHF 4'100.00
<b>Ginevra</b>	<b>all'ora, con 41 ore settimanali (divisore 177.7)</b>	<b>all'ora, con 42 ore settimanali (divisore 182)</b>	<b>al mese</b>

a) per i lavoratori qualificati del ramo della carrozzeria che sono in possesso del certificato di capacità (AFC o CAP)			
• nel primo anno dopo la procedura di qualificazione PQ*	CHF 25.30	CHF 24.75	CHF 4'500.00
• un anno dopo PQ*	CHF 26.35	CHF 25.70	CHF 4'680.00
• due anni dopo PQ*	CHF 27.60	CHF 26.90	CHF 4'900.00
• cinque anni dopo PQ*	CHF 28.70	CHF 28.00	CHF 5'100.00
b) per i lavoratori con certificato federale di formazione pratica (CFP)			
• meno di due anni d'esperienza professionale	CHF 23.35	CHF 22.80	CHF 4'150.00
• dopo due anni d'esperienza professionale	CHF 23.80	CHF 23.25	CHF 4'230.00
• dopo cinque anni d'esperienza professionale	CHF 26.40	CHF 25.70	CHF 4'690.00
c) per i lavoratori senza attestato di fine tirocinio nei rami professionali della carrozzeria (compreso il riconoscimento dell'esperienza professionale acquisita all'estero)			
• meno di due anni d'esperienza professionale	CHF 22.80	CHF 22.25	CHF 4'050.00
• dopo due anni d'esperienza professionale	CHF 23.35	CHF 22.80	CHF 4'150.00
• dopo cinque anni d'esperienza professionale	CHF 25.00	CHF 24.45	CHF 4'450.00

Zofingen, Berna, Olten, marzo 2022

**Per carroserie suisse**

Felix Wyss                      Daniel Röschli  
Il presidente centrale    Il direttore

**Per il Sindacato UNIA**

Vania Alleva                      Bruna Campanello                      Yannick Egger  
La presidente                      Membro del CD                      Il responsabile del ramo

**Per il Sindacato Syna**

Mandy Zeckra                      Kathrin Ackermann  
La vicepresidente                      La responsabile del ramo

## **Appendice 8.3**

### **Adeguamenti salariali e salari minimi**

**Contratto collettivo di lavoro (CCL) per i rami professionali della carrozzeria del 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2025**

**Accordo valido dal 1° luglio 2021**

#### **Adeguamento salariale per tutta la Svizzera**

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

##### **1. Adeguamento salariale (art. 37 CCL)**

Le parti sociali non sono riuscite a adattare l'accordo salariale. Per questo motivo i salari restano immutati per il 2021.

L'indice nazionale dei prezzi al consumo di 101,9 punti (settembre 2018), sulla base di dicembre 2015, risulta compensato.

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

I salari minimi per il 2021 restano immutati rispetto al 2020.

Conformemente all'art. 34.2 CCL, il calcolo del salario orario avviene con il divisore 177.7 (41 ore/settimana) e con il divisore 182 (42 ore/settimana) in rapporto al salario mensile.



	all'ora, con 41 ore settimanali (divisore 177.7)	all'ora, con 42 ore settimanali (divisore 182)	al mese
a) per i lavoratori qualificati dei rami professionali della carrozzeria in possesso dell'attestato di fine tirocinio (AFC)			
• nel primo anno dopo la procedura di qualificazione*	CHF 25.04	CHF 24.45	CHF 4'450.00
b) per i lavoratori con certificato federale di formazione pratica (CFP)			
• nel primo anno dopo l'ottenimento del certificato.	CHF 22.23	CHF 21.70	CHF 3'950.00
c) per i lavoratori senza attestato di fine tirocinio nei rami professionali della carrozzeria, a partire dal 20° anno di età	CHF 21.67	CHF 21.15	CHF 3'850.00

\* I leva bolle sono equiparati ai lavoratori qualificati con un tirocinio di 4 anni (AFC).

Resta riservato l'art. 36 cpv. 3 CCL

**AFC** Attestato federale di capacità

**CFP** Certificato federale di formazione pratica

\* Procedura di qualificazione (esami di fine tirocinio)

Zofingen, Berna, Olten, novembre 2020

**Per carroserie suisse**

Felix Wyss            Thomas Rentsch

**Per il sindacato Unia**

Vania Alleva            Aldo Ferrari            Yannick Egger

**Per il sindacato Syna**

Mathias Regotz            Kathrin Ackermann

## Indice testi di legge

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

