

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

del 19 giugno 2006

Il Consiglio federale svizzero,

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

decreta:

Art. 1

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

Art. 2

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

² Il CCL si applica a tutti i datori di lavoro ed ai dipendenti dei rami della carrozzeria.
In particolare modo se vengono eseguiti i lavori seguenti:

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

Non sono sottoposti al presente CCL:

- a. i titolari di aziende ed i loro familiari;
- b. i dipendenti con funzioni dirigenziali (ad esempio capi-reparto);
- c. capi-reparto, tecnici, ingegneri e rivenditori;
- d. gli apprendisti;
- e. i dipendenti il cui grado di occupazione è inferiore al 40 % della durata normale di lavoro.

¹ RS 221.215.311

Art. 3

Per quanto riguarda i contributi alle spese d'esecuzione (art. 18) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro del seco un conteggio dettagliato nonché il preventivo per l'esercizio successivo. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla Direzione del lavoro e protrarsi oltre la fine del contratto collettivo di lavoro, quanto lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità del contratto collettivo di lavoro. La Direzione del lavoro può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

Art. 4

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

Art. 5

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

19 giugno 2006

In nome del Consiglio federale svizzero:

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

Contratto collettivo di lavoro per i rami professionali della carrozzeria

concluso il 3 giugno 2005

tra

l'Unione Svizzera dei Carrozzeri (USIC),

da una parte

e

il Sindacato UNIA e il Sindacato SYNA,

dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

Art. 8 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)

- 8.1 Per l'esecuzione del CCL le parti contraenti nominano una «Commissione paritetica nazionale per i rami professionali della carrozzeria» (CPN) avente forma giuridica di associazione ai sensi degli articoli 60 ss. CC, con sede a Lugano. Le organizzazioni contraenti il CCL hanno diritto in comune di esigere, ai sensi dell'articolo 357b CO, l'osservanza dello stesso da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori vincolati.
- 8.3 La CPN ha quali compiti:
- a. di vigilare sull'applicazione e sull'esecuzione di questo CCL;
 - e. di promuovere il perfezionamento professionale;
 - f. di realizzare misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute;
 - l. di determinare e di incassare i costi di controllo, ... e le sanzioni contrattuali;
 - n. di regolare e gestire il fondo per la formazione professionale.

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

- a) Trasgressioni da parte del datore di lavoro
- 9.1 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCL verranno obbligati dalla CPN, rispettivamente dalla CP, ad effettuare i pagamenti degli arretrati. Inoltre potranno essere multati con una sanzione contrattuale e le spese processuali secondo l'articolo 9.11 CCL.

- 9.3 La CPN ha il diritto di applicare le sanzioni contrattuali. L'organo di controllo deve versare l'importo ricevuto a questo titolo al Fondo della CPN. Questi importi vanno utilizzati per i compiti di applicazione e realizzazione del CCL.
- 9.4 ... gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere saldati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione. Luogo di pagamento: vedasi articolo 9.13. CCL.
- b) Trasgressioni da parte dei lavoratori
- 9.5 I lavoratori che violano la Convenzione possono essere condannati al pagamento di una sanzione contrattuale.
- 9.6 La CPN ha il diritto di applicare le sanzioni contrattuali. L'organo di controllo deve versare l'importo ricevuto a questo titolo al Fondo della CPN. Questi importi vanno utilizzati per i compiti di applicazione e realizzazione del CCL.
- 9.7 Gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere pagati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione. Luogo di pagamento: vedasi articolo 9.13 CCL.
- c) Rispetto del contratto, violazione del contratto, sanzioni contrattuali
- 9.8 Nelle aziende sottoposte al campo di applicazione di questo CCL è necessario effettuare, sulla base di richieste ben motivate, controlli in merito all'applicazione delle disposizioni contrattuali tramite la verifica dei libri paga. Questi controlli saranno effettuati dagli organi di controllo delle parti contraenti nominati dalla CPN, rispettivamente dalla CP. I datori di lavoro presso i quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, al primo invito, tutti i documenti richiesti decisivi per l'esecuzione dei controlli ed entro 30 giorni tutti gli altri documenti necessari. Ciò in particolare con riferimento agli elenchi del personale, alle distinte dei salari, ecc.
- 9.10 Se dai controlli effettuati emergono delle infrazioni al CCL oppure ai contratti complementari, le spese di controllo devono venir sostenute dall'azienda che ha commesso l'infrazione. ...
- 9.11 Se dai controlli dei libri paga non emergono contestazioni, all'azienda non verrà addebitato alcun costo. Se invece risultano motivi di reclamo, l'azienda dovrà pagare le spese processuali che ne risultano. La prima volta che viene constatata un'infrazione, all'azienda viene addebitata una sanzione contrattuale fino al 30 % della somma degli arretrati dovuti ai lavoratori, ... In caso di recidiva si può fissare una sanzione contrattuale che ammonti fino al 100 % della somma degli arretrati ...
- 9.12 Le organizzazioni firmatarie vengono autorizzate dai datori di lavoro e dai lavoratori coinvolti ad introdurre, tramite la CPN, l'azione legale in merito alle orestazioni che nascono dai controlli effettuati.
- 9.13 I pagamenti vanno effettuati, se non viene designato espressamente un altro luogo di pagamento, entro 30 giorni dalla ricezione della decisione, sul conto corrente postale della CPN.

Art. 18 Contributo di spese di applicazione

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

Art. 19 Obblighi del datore di lavoro

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

Art. 20 Obblighi del lavoratore

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

20.2 Cura del materiale e dell'attrezzatura

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

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

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

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

20.6 Obbligo di restituzione

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

20.7 Ore straordinarie

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

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

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

Art. 21 Lavoro nero

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

Art. 22 Perfezionamento professionale personale

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

Art. 23 Durata del lavoro

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

Art. 24 Ritardo, interruzione, abbandono anticipato del lavoro

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

Art. 25 Lavoro di recupero

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

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

- 26.1 Le ore straordinarie e quelle supplementari vengono compensate unicamente se sono state ordinate dal datore di lavoro, rispettivamente dal suo rappresentante, oppure riconosciute in seguito come tali.
- a. Ore straordinarie
- 26.2 E' considerato lavoro straordinario quello che supera la durata del lavoro fissata a livello d'azienda secondo l'articolo 23.1 CCL, fino ad un limite di 50 ore settimanali. Le ore straordinarie devono essere compensate con tempo libero di uguale durata al massimo entro i primi sei mesi dell'anno civile seguente. Un'eventuale compensazione in denaro viene effettuata in base alla prassi aziendale.
- c. Lavoro notturno
- 26.4 E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 23.00 e le ore 06.00 ... L'indennità di salario per il lavoro notturno è pari al 50 %.

d. Lavoro domenicale e nei giorni festivi

- 26.5 E' considerato lavoro domenicale e nei giorni festivi quello effettuato la domenica e nei giorni festivi ... Il lavoro svolto di domenica e nei giorni festivi deve essere pagato con un'indennità del 50 %.
- 26.6 Le ore lavorative effettuate di notte (art. 26.4 CCL) oppure di domenica o in un giorno festivo (art. 26.5 CCL) devono essere compensate in primo luogo con un supplemento di tempo libero pari al 50 % nel corso dei sei mesi seguenti. Se una compensazione in tempo libero non è realizzabile, tali ore devono essere retribuite con un'indennità di salario del 50 %. Se le ore (numero di ore effettivamente svolte) vengono compensate con tempo libero di uguale durata, l'indennità di salario del 50 % deve essere comunque versata al lavoratore.
- 26.7 In caso di lavoro notturno duraturo o regolare, i lavoratori hanno inoltre diritto ad un supplemento di tempo libero pari al 10 %.

Art. 27 Vacanze, durata delle vacanze

- 27.1 La durata delle vacanze per anno civile è pari a:
- | | |
|----------------------|--|
| 25 giorni lavorativi | fino a 20 anni compiuti |
| 20 giorni lavorativi | dopo il compimento dei 20 anni |
| 25 giorni lavorativi | dopo il compimento dei 49 anni |
| 30 giorni lavorativi | dopo il compimento dei 59 anni ed almeno 5 anni di servizio nell'azienda |

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

- 28.1 I giorni festivi remunerati vengono pagati come giorni festivi e non sono dunque considerati come giorni festivi percepiti.
- 28.2 Il datore di lavoro deve versare al lavoratore il salario totale relativo al periodo delle vacanze.
- 28.5 Il datore di lavoro, d'accordo con il lavoratore, fissa la data delle vacanze con almeno tre mesi di anticipo. Bisogna tener conto sia degli interessi dell'azienda, sia di quelli del lavoratore. Una volta stabilita la data delle vacanze, è possibile spostarla soltanto in via eccezionale se esiste un motivo valido ed unicamente previo esplicito accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

Art. 29 Giorni festivi

- 29.1 Quando il lavoratore percepisce i giorni festivi ... non vi è alcuna trattenuta sul salario. Ciò vale per otto giorni festivi cantonali all'anno e per il giorno del 1° agosto, ...
- 29.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono durante assenze dovute a malattia o infortunio, non possono essere né compensati né recuperati. ...

- 29.6 A richiesta dei lavoratori, il 1° maggio è concesso, purchè non sia già dichiarato giorno festivo cantonale, interamente o parzialmente quale giorno festivo non remunerato.

Art. 30 Indennità per giorni festivi

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

Art. 31 Pensionamento flessibile

- 31.1 Allo scopo di proteggere i lavoratori più anziani da licenziamenti con motivazioni economiche e da sovraccarichi fisiologici, il lavoratore ed il datore di lavoro possono prendere accordi, basandosi su questo CCL, per un pensionamento flessibile.
- 31.2 In tal caso bisogna attenersi alle disposizioni seguenti:
- Il pensionamento flessibile è possibile dal compimento del 55° anno d'età.
 - L'entrata in vigore di un pensionamento flessibile deve essere conclusa tra lavoratore e datore di lavoro per iscritto con 3 mesi di anticipo.
 - Tramite il pensionamento flessibile il lavoratore può diminuire la durata del proprio lavoro. Questa riduzione della durata del lavoro può essere effettuata in modo scalare, aumentandola col passare degli anni.
 - Il pensionamento flessibile comporta una diminuzione proporzionale del salario del lavoratore e dev'essere concordata per iscritto.
 - L'ufficio della CPN può essere consultato.

Art. 32 Assenze

- 32.1 I lavoratori hanno diritto all'indennizzo delle seguenti assenze, purchè avvengano in un giorno lavorativo:
- 2 giorni per il proprio matrimonio*
 - 1 giorno in caso di nascita di un figlio del lavoratore*
 - 1 giorno in caso di matrimonio di un figlio
- * Le assenze inerenti l'articolo 32.1 lettere a e b CCL che cadono in un giorno non lavorativo possono essere recuperate.

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

Art. 34 Salario

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

ore annue	ore mensili	ore settimanali
2132	177,7	41

- 34.3 Il salario orario risulta dalla divisione del salario annuo per la durata annua del lavoro fissata a 2132 ore.
- 34.4 Per il conteggio dell'indennità sostitutiva, rispettivamente per quello delle trattenute sul salario (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, assenze, ecc.), viene utilizzata come base di calcolo la durata media del lavoro quotidiano, in base all'articolo 23.1 CCL.
- 34.5 Ogni lavoratore riceve mensilmente un conteggio delle ore e alla fine dell'anno un conteggio finale delle ore di lavoro effettuate. E' possibile riportare all'anno che segue un massimo di 50 ore lavorative in più o in meno.
- 34.6 Se il conteggio finale di un lavoratore indica un'eccedenza di oltre 50 ore supplementari (calcolate in base alla durata annuale del lavoro), il datore di lavoro ed il lavoratore concordano, dietro osservanza dell'articolo 26.2 CCL, se compensarle oppure retribuirle.
- 34.8 Se un lavoratore lascia l'azienda durante l'anno corrente, viene compilato un conteggio finale relativo al periodo dal 1° gennaio, rispettivamente dalla data di assunzione, al momento dell'uscita.
- 34.9 Qualora il conteggio indichi un deficit di ore per colpa dello stesso lavoratore, le ore mancanti possono essere compensate durante il periodo di disdetta, altrimenti è possibile effettuare una trattenuta sul salario.
- 34.10 Se il deficit di ore lavorative, risultante da un ordine del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore, esso andrà a carico del datore di lavoro (ritardo d'accettazione).

Art. 35 Pagamento del salario

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

Art. 36 Salari minimi

- 36.1 ... i salari minimi ... vengono fissati in un accordo supplementare (cfr. appendice 9).
- 36.3 Per i lavoratori con capacità lavorativa ridotta, o che non adempiono tutte le condizioni (formazione, lingua, ecc.) necessarie ad una prestazione completa, si può fissare un salario inferiore ai minimi contrattuali. E' però necessario un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, dove siano specificati i motivi della prestazione ridotta. Questo accordo speciale dev'essere sottoposto alla CPN.

Art. 38 Indennità di fine anno

- 38.1 Il datore di lavoro deve versare al lavoratore, al più tardi nel mese di dicembre, un'indennità di fine anno pari al 100 % del salario mensile medio.
- 38.2 Come base di calcolo si considera il salario medio di base mensile, rispettivamente il salario orario medio, moltiplicato per le ore di lavoro normali. L'indennità di fine anno si intende non comprensiva di altre indennità, come gli assegni per i figli, quelle per il lavoro straordinario, ecc.
- 38.4 Se il rapporto di lavoro è iniziato nel corso dell'anno civile o si è concluso nel rispetto dei termini legali di disdetta (fatta eccezione per il licenziamento per causa grave), l'indennità di fine anno è calcolata pro rata temporis. In questo caso contano solo i mesi interi.
- 38.5 Durante il periodo di prova non sussiste alcun diritto all'indennità di fine anno.
- 38.6 Se il lavoratore, d'accordo con il datore di lavoro, beneficia di un congedo non pagato, l'indennità di fine anno viene ridotta proporzionalmente.

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

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

Art. 42 Condizioni di assicurazione

- 42.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:
- a. indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario del datore di lavoro nella misura dell'80 % del salario contrattuale normale, inclusa l'indennità di fine anno, dall'inizio della malattia o dopo il periodo di differimento;
 - b. indennità giornaliera versate durante 720 giorni nello spazio di 900 giorni consecutivi (calcolate a partire dal primo giorno di malattia). Nel caso di assicurazione d'indennità giornaliera con prestazioni differite, per il calcolo dei 720 giorni si tiene conto anche dei giorni che sono stati rimborsati dal datore di lavoro prima dell'inizio del versamento di prestazioni da parte dell'assicurazione;
 - c. in caso di incapacità parziale al lavoro, pari ad almeno il 50 %, l'indennità giornaliera viene corrisposta proporzionalmente;
 - d. gravidanza e parto sono remunerati conformemente alla legge federale sull'assicurazione maternità, ovvero per 14 settimane all'80 % del salario percepito prima del parto.
 - e. possibilità per il lavoratore di aderire senza interruzione, dopo le dimissioni dall'assicurazione collettiva, all'assicurazione individuale. L'età del dipendente al momento della affiliazione all'assicurazione collettiva deve essere mantenuta e non bisogna formulare nuove riserve. L'assicurazione individuale deve coprire almeno le stesse prestazioni e ciò sia in merito all'ammontare delle indennità giornaliera che circa la durata del diritto alle prestazioni. ...
- 42.3 Possono essere scelte unicamente assicurazioni che sottostanno all'accordo sul libero passaggio nelle assicurazioni collettive per l'indennità giornaliera concluso tra l'Associazione delle assicurazioni malattia ed infortuni private ed il Concordato delle casse malati svizzere (CCMS).
- 42.7 Il lavoratore deve informare immediatamente il datore di lavoro in caso di impedimento a lavorare. Se la sua assenza è dovuta a malattia o infortunio il lavoratore deve fornire, conformemente alle istruzioni aziendali, al datore di lavoro, a partire dal terzo giorno di impedimento, un certificato medico. Il datore di lavoro può richiedere che il certificato medico venga rilasciato da un medico di fiducia.

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

- 44.1 Durante il servizio militare svizzero obbligatorio il lavoratore riceve, dietro presentazione dell'attestato dei giorni di servizio, le indennità seguenti:
- a. durante la scuola reclute come recluta:
 - per i celibi senza obbligo di mantenimento 50 % del salario
 - per i coniugati e i celibi con obbligo di mantenimento 80 % del salario

- b) durante gli altri periodi di servizio nel corso di un anno:
fino ad un massimo di 4 settimane per anno civile 100 % del salario
per gli ulteriori periodi di servizio:
– per i celibi senza obbligo di mantenimento 50 % del salario
– per i coniugati e i celibi con obbligo di mantenimento 80 % del salario

I datori di lavoro possono far dipendere il versamento di tale prestazione – per il servizio militare di durata superiore ad un mese all’anno – dall’impegno, da parte del lavoratore, di proseguire il rapporto di lavoro per almeno altri sei mesi dopo il servizio militare. Il pagamento del salario, conformemente agli articoli 324a CO e 324b CO, è comunque dovuto in ogni caso.

- c) Militari in ferma continuata

I militari in ferma continuata percepiscono l’intero salario conformemente all’articoli 324a e 324b CO. In seguito ricevono le prestazioni della assicurazione per perdita di guadagno.

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

Art. 48 Disdetta ordinaria, termini di disdetta

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

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

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

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

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

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

1. Adeguamento dei salari

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

2. Salari minimi (art. 36 CCL)

... i salari minimi ammontano a:

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

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

3. Adeguamento dei salari per il Canton Ginevra

3.1 ...

3.2 I salari minimi ... ammontano a:

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